REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

Begroting 2024 – 2027
en bijstelling 2023

MGR Regio Rijk van Nijmegen, 31 maart 2023



Inhoud

Voorwoord **3**
Samenvatting **4**
Inleiding **10**

Deel 1 Wat willen we bereiken? **11**

1 MGR algemeen **12**
2 WerkBedrijf **13**
2.1 Mensen aan het werk – onderdeel Werk 14
2.2 Werken via de sociale werkvoorziening – onderdeel SW 24

3 ICT Rijk van Nijmegen **27**
3.1 Wat willen we bereiken? 27
3.2 Wat gaan we hiervoor doen? 28

Deel 2 Wat gaat het kosten? **32**

4 Baten en lasten MGR **33**
4.1 MGR totaal 33
4.2 Bestuursondersteuning 35

5 Baten en lasten WerkBedrijf **36**
5.1 Totalen 36
5.2 Onderdeel WERK 38
5.3 Onderdeel SW 46
5.4 Onderdeel Vastgoed 51

6 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen **53**
6.1 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering 56
6.2 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Applicatiebeheer 58

Deel 3 paragrafen **59**

7 Weerstandsvermogen en risicobeheersing ..60
8 Financiering 64
9 Bedrijfsvoering 66
10 Onderhoud kapitaalgoederen 69
11 Verbonden partijen 70
12 Openbaarheidsparagraaf Woo 71
13 Besluit Algemeen Bestuur 72

Bijlagen **73**
Bijlage 1 Uitgangspunten begroting 74
Bijlage 2 Bijdrage per gemeente 2023-2027 ...75
Bijlage 3 Bijdrage per gemeente 77
Bijlage 4 Bijdrage per gemeente details (iRvN) 83
Bijlage 5 Bekostigingssystematiek SW 86
Bijlage 6 Staat van personele lasten 87
Bijlage 7 Staat van voorzieningen 89
Bijlage 8 Overheadnorm 90
Bijlage 9 Staat van investeringen 91
Bijlage 10 Consolidatieoverzicht MGR 93
Bijlage 11 Risico per gemeente 95
Bijlage 12 Geprognotiseerde Balans 2022-2027 96
Bijlage 13 Incidentele baten en lasten 97

Voorwoord



Voor u ligt de begroting van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling (MGR) Rijk van Nijmegen. Ik ben daar dit jaar als nieuw lid van het Dagelijks Bestuur voor het eerst nauw bij betrokken. Daarom ben ik even in de geschiedenis van de MGR gedoken. De MGR is in 2016 opgericht om in het Rijk van Nijmegen regionale antwoorden te organiseren voor lokale opgaven. Er is toentertijd bewust gekozen voor een modulaire regeling, zodat een lappendeken aan GR'en voorkomen kon worden. Daarnaast is de MGR een platform voor (bestuurlijke) regionale samenwerking en afstemming. Momenteel heeft de MGR twee modules: WerkBedrijf en iRvN. Als de opgaven in de regio daarom vragen én als de gemeenten die wens hebben, kunnen hieraan modules toegevoegd worden.

Bij WerkBedrijf wordt het werkgedeelte van de Participatiewet uitgevoerd. Kandidaten die in een uitkering zitten worden bemiddeld naar werk. Hierbij worden, indien nodig, instrumenten en begeleiding ingezet. Ook wordt regie gevoerd op de arbeidsmatige dagbesteding; dit is een onderdeel van de WMO. WerkBedrijf heeft zo'n 1340 mensen in dienst die werkzaam zijn via de Wet sociale werkvoorziening. We hebben in de regio gekozen om deze zaken regionaal op te pakken. Dit doen we omdat de arbeidsmarkt in de basis een regionaal systeem is. Daarnaast reduceren we op deze manier kosten en kwetsbaarheid en vergroten we de kwaliteit van dienstverlening. We kunnen op deze manier richting regionaal actieve werkgevers een uniform aanbod bieden en zijn een strategische speler in de triple helix.

iRvN is verantwoordelijk voor de technische ICT-infrastructuur van de zeven gemeenten en WerkBedrijf en de ODRN. Daarnaast doen ze een deel van het applicatiebeheer voor verschillende gemeenten. Op die manier is iRvN een belangrijke facilitator voor de beleidsvorming en dienstverlening van de zeven regio-gemeenten. We leven in een digitale transformatie en het belang van een goede ICT-voorziening blijft toenemen. Hierbij zijn cybersecurity en innovatie iedere dag van een groter belang. We moeten als overheid stevig aan de bak om de ontwikkelingen bij te houden.

In de voorliggende begroting doen we uit de doeken wat WerkBedrijf en iRvN willen bereiken, welke activiteiten ze daarvoor ontplooien en welke kosten hieraan verbonden zijn.

Ria Barber
Lid dagelijks bestuur MGR Rijk van Nijmegen

Samenvatting

WerkBedrijf

Wat willen we bereiken?

We zien dat ons werk de afgelopen jaren veranderd is. Bij de oprichting van WerkBedrijf hadden we te maken met een slechte arbeidsmarkt en veel (bemiddelbare) kandidaten in dienstverlening. Ondanks dat er weinig vacatures waren, realiseerden we een hoge uitstroom naar werk. Omdat de WSW en de Wajong pas heel recent gesloten waren zaten in ons kandidatenbestand relatief weinig mensen met een arbeidsbeperking. De afgelopen zeven jaar is dat beeld ingrijpend veranderd. De arbeidsmarkt is erg krap (en dus goed voor werkzoekenden), en we hebben bij WerkBedrijf relatief weinig bemiddelbare kandidaten in dienstverlening. Absoluut gezien daalt het aantal kandidaten dat uit de uitkering stroomt door werk. Het aandeel kandidaten met een arbeidsbeperking is de afgelopen jaren gegroeid. Voor hen zetten we langjarige dienstverlening en begeleiding in. Hier zetten we steeds meer capaciteit op in. Omdat instroom in de WSW (sociale werkvoorziening) niet meer mogelijk is, neemt de groep SW-medewerkers de komende jaren verder af.

Dit is de context van ons werk. Binnen deze context zetten we ons in voor een inclusieve arbeidsmarkt in het Rijk van Nijmegen. We zetten ons in om 1. Instroom in de uitkering te voorkomen 2. Uitstroom uit de uitkering te bewerkstelligen en 3. Afhankelijkheid van publieke middelen te minimaliseren. Voor wat betreft het eerste taakgebied richten we ons vooral op jongeren, scholieren en niet-uitkeringsgerechtigden. Bij het tweede taakgebied richten we ons op kandidaten (zonder arbeidsbeperking) die we duurzaam naar betaald werk kunnen bemiddelen. Bij het derde taakgebied zetten we ons vooral in voor kandidaten met een arbeidsbeperking die met loonkostensubsidie en begeleiding aan de slag gaan. Bij hen bekijken we of en hoe we de loonwaarde kunnen maximaliseren.

Wat gaan we doen?

We verrichten veel verschillende inspanningen om onze doelen te halen. Zo richten we ons op kansberoepen. We bieden onze kandidaten arrangementen van een combinatie van werk en leren om hen op te leiden voor bijvoorbeeld de techniek of de zorg. Daarnaast werken we samen met onderwijsinstellingen om jongeren soepel te begeleiden van school naar werk. Kandidaten waarvoor betaald werk nog niet haalbaar is plaatsen we in een arrangement in de arbeidsmatige dagbesteding. In de sociale werkvoorziening zetten we in op duurzame inzetbaarheid en werkplezier. We richten ons in de SW op het behalen van een goede omzet met passende tarieven en toegevoegde waarde.

Wat gaat het kosten?

Op het onderdeel Werk verwachten we in 2024 zo'n 34 miljoen euro uit te geven. In dit onderdeel voeren we het werkgedeelte van de participatiewet en de arbeidsmatige dagbesteding (WMO) uit. We geven dit geld onder andere uit aan de loonkostensubsidies, de arrangementen arbeidsmatige dagbesteding, personeelskosten, inzet van voorzieningen en overhead. Een belangrijk budget voor onderdeel Werk is het participatiebudget. Gemeenten hevelen dat budget tot heden over naar WerkBedrijf. Dit budget is vanaf 1 januari 2023 niet meer te herkennen in het Gemeentefonds. Daarom maken we momenteel nieuwe budgetafspraken met de deelnemende gemeenten. De loonkostensubsidies vormen onderdeel van het BUIG-budget. We verwachten dat de stijging op gerealiseerde loonkostensubsidies doorzet. Gemeenten ontvangen van Rijkswege de budgetten loonkostensubsidies op basis van de realisatie in het voorgaande jaar.

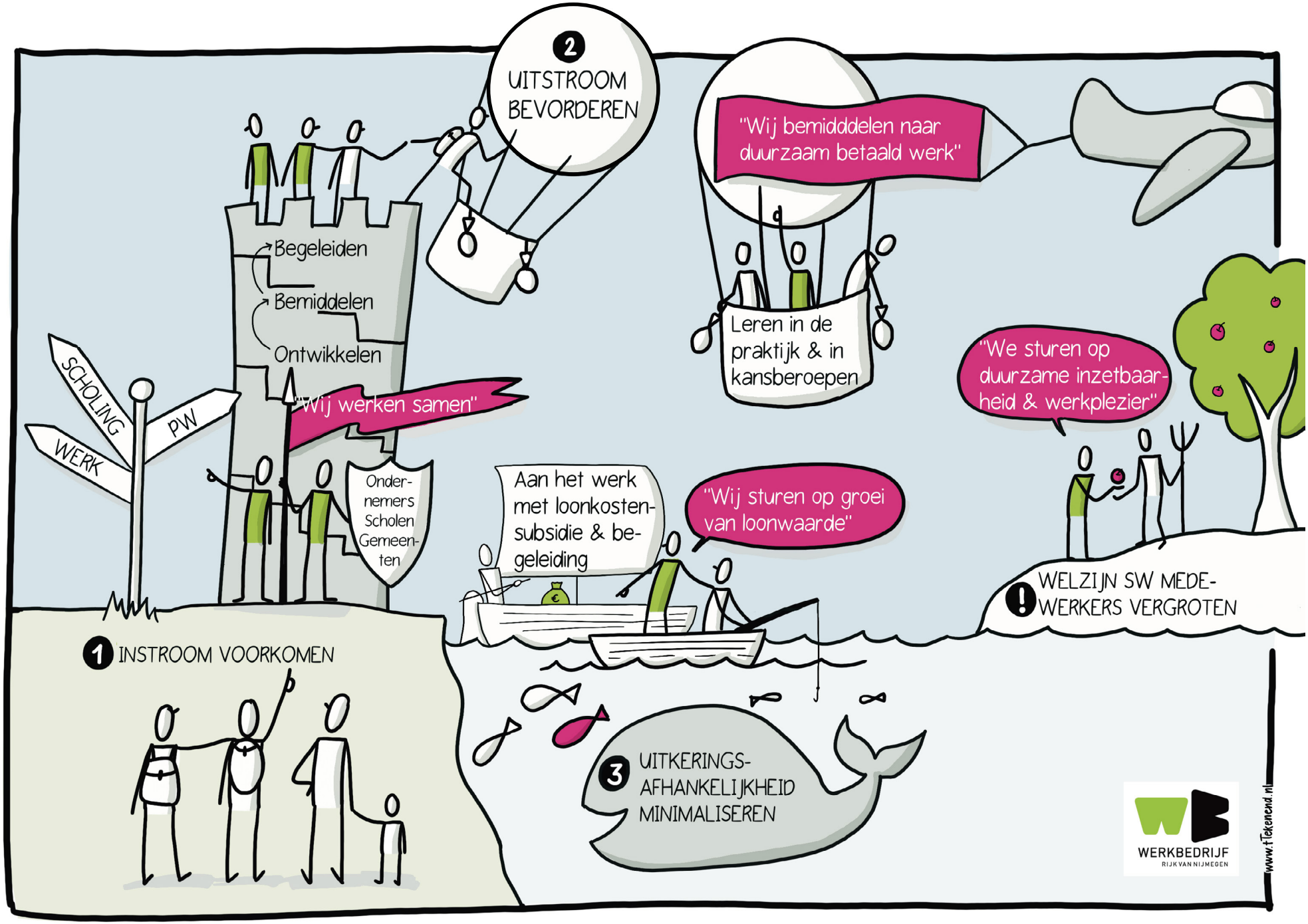
In het onderdeel SW voeren we de sociale werkvoorziening uit. De verwachte uitgaven hier zijn zo'n 47 miljoen euro. Dit zit voor een groot gedeelte vast in de salariskosten van onze SW-medewerkers. Door de stijging van het minimumloon met 10% zijn deze kosten het afgelopen jaar wat extra gestegen. Gemeenten worden

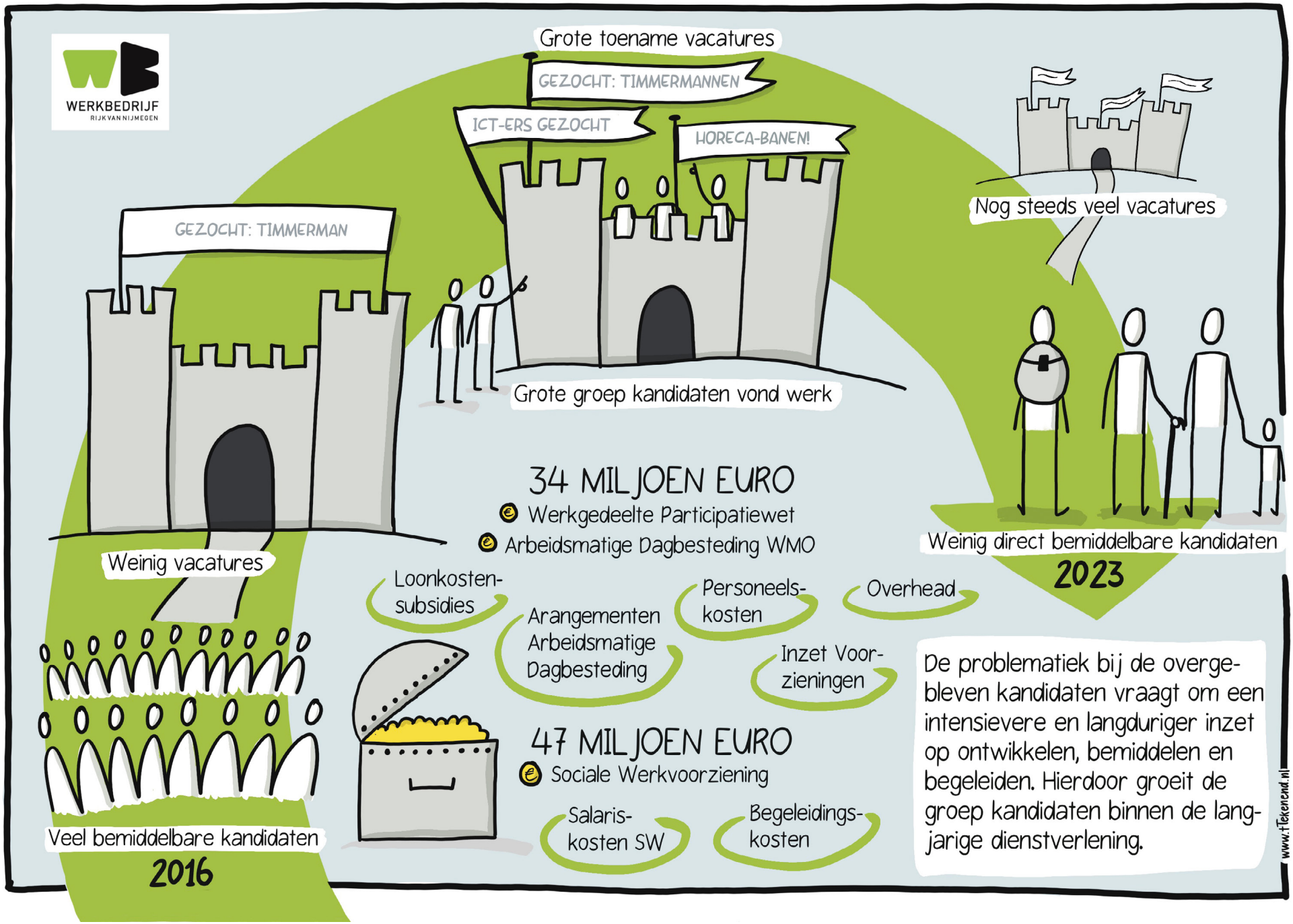
voor deze gestegen kosten gecompenseerd door een toegenomen bijdrage voor de SW vanuit de Rijksoverheid. We zien dat het ziekteverzuim in de SW geen invloed heeft op de omzetten die we kunnen realiseren. Dit heeft te maken met realistisch ramen, efficiënt werken en concurrerende tarifering.

Tevredenheid over de dienstverlening
Recent is de tevredenheid over de dienstverlening gemeten onder de kandidaten van WerkBedrijf. Circa 1.800 kandidaten hebben input geleverd. Het gemiddelde rapportcijfer is een 7,5. Dit is gelijk aan het gemiddelde in 2021. Een paar elementen springen er uit: de kandidaten zijn het meest positief over de consulent (8,0) en dan met name over de vriendelijkheid en duidelijkheid. Ook de opleidings- en bemiddelingsinterventies (7,4) worden positief beoordeeld. De interventies m.b.t. de diagnose worden het minst positief beoordeeld (6,6). Het gaat dan m.n. over de bepaalde methoden van assessment (capaciteitsmetingen bijvoorbeeld). De aanbevelingen hieromtrent worden opgepakt.

Het klanttevredenheidsonderzoek (gehouden onder de ondernemers waarmee wordt samengewerkt) dateert uit 2021. Uit dit onderzoek bleek dat zij over het algemeen tevreden zijn, met een gemiddeld rapportcijfer van een 8. Ook hier is men met name tevreden over de contactpersoon en de dienstverlening vanuit WerkBedrijf. Inmiddels zijn de aanbevelingen uit dit onderzoek geïmplementeerd: vergroten van kennis over de branche en de ontwikkelingen daarin en bieden van nazorg (na de plaatsing).

In ons professionaliseringsprogramma wordt continue aandacht besteed aan kwaliteitsverbetering, waarbij we een hogere tevredenheid nastreven van kandidaat en ondernemer. We ontwikkelen een (continue) leerprogramma voor onze professionals en verbeteren interventies en voorzieningen op basis van de behoeften van de markt.
Dit jaar treffen we voorbereidingen om in 2024 weer tevredenheidsonderzoeken uit te voeren.


2 UITSTROOM BEVORDEREN
Begeleiden
Bemiddelen
Ontwikkelen
"Wij werken samen"
SCHOLING
PW
WERK
Onder-nemers Scholen Gemeen-ten
"Wij bemidddelen naar duurzaam betaald werk"
Leren in de praktijk & in kansberoepen
"We sturen op duurzame inzetbaar-heid & werkplezier"
Aan het werk met loonkosten-subsidie & be-geleiding
"Wij sturen op groei van loonwaarde"
WELZIJN SW MEDE-WERKERS VERGROTEN
1 INSTROOM VOORKOMEN
3 UITKERINGS-AFHANKELIJKHEID MINIMALISEREN
WERKBEDRIJF RIJK VAN NIJMEGEN
www.tekeenend.nl


WERKBEDRIJF
RIJK VAN NIJMEGEN
Grote toename vacatures
GEZOCHT: TIMMERMANNEN
ICT-ERS GEZOCHT
HORECA-BANEN!
GEZOCHT: TIMMERMAN
Grote groep kandidaten vond werk
Nog steeds veel vacatures
Weinig vacatures
34 MILJOEN EURO
Werkgedeelte Participatiewet
Arbeidsmatige Dagbesteding WMO
Loonkosten-subsidies
Arrangementen Arbeidsmatige Dagbesteding
Personeels-kosten
Overhead
Inzet Voor-zieningen
47 MILJOEN EURO
Sociale Werkvoorziening
Salaris-kosten SW
Begeleidings-kosten
Weinig direct bemiddelbare kandidaten
2023
Veel bemiddelbare kandidaten
2016
De problematiek bij de overgebleven kandidaten vraagt om een intensievere en langduriger inzet op ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden. Hierdoor groeit de groep kandidaten binnen de langjarige dienstverlening.
www.tekenend.nl

IRvN

Wat willen we bereiken?

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur (inclusief telefonie) van en voor de gemeenten in de regio Rijk van Nijmegen. Dat doen we ook voor WBRN en ODRN. En daarnaast verzorgen we voor Gemeente Nijmegen een groot deel van het functioneel beheer, we doen dat op verzoek en in toenemende mate ook voor (primaire) procesapplicaties van de overige deelnemende gemeenten.

Het accent voor deze ontwerpbegroting 2024, en de bijgestelde begroting 2023, blijft in algemene termen liggen op de doorontwikkeling van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving. iRvN heeft de opdracht om dat, naast het uitvoeren van de core business, met een innovatie focus te doen en een actieve, projectmatige deelname aan gemeentelijke I&A-projecten te leveren.

Wat gaan we doen?

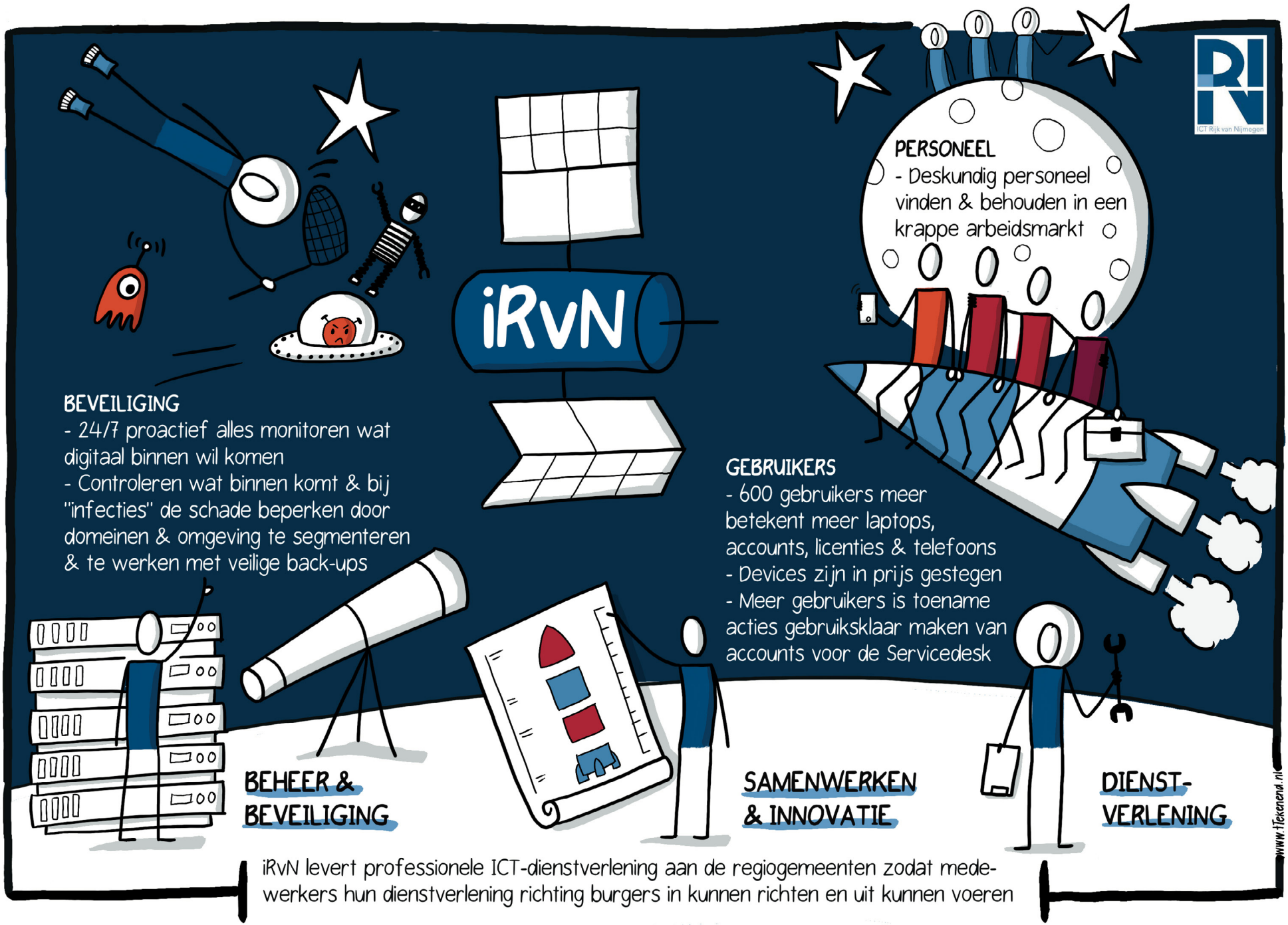
iRvN kent vanaf 2023 drie verantwoordelijkheidsgebieden: Dienstverlening, Beheer & Beveiliging en Samenwerken & Innovatie. Deze drie gebieden werken nauw samen om het eindproduct van iRvN te kunnen leveren: professionele ICT-dienstverlening om gemeenten te ondersteunen bij de ontwikkeling van hun digitale informatievoorziening.

Wat gaat het kosten?

We zien de volgende onderwerpen die in 2023 en volgende jaren financiële druk op de meerjarenbegroting leggen:

- Personeel, het werven en behouden;
- Stijgende prijzen van ICT-voorzieningen;
- Grotere regionale vraag naar laptops en devices;
- Cyber security en het op peil houden van het beveiligingsniveau.

We werken in deze begroting uit welke financiële impact dit heeft.



iRvN levert professionele ICT-dienstverlening aan de regiogemeenten zodat medewerkers hun dienstverlening richting burgers in kunnen richten en uit kunnen voeren

Inleiding

In de begroting informeren wij u over de inhoudelijke en financiële ambities en ontwikkelingen van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen (hierna: MGR) in 2024 tot en met 2027. Deze begroting bevat tevens een wijziging van de begroting 2023.

De MGR kent twee uitvoeringsmodules: WerkBedrijf en ICT Rijk van Nijmegen (hierna: iRvN). De MGR is daarnaast een platform voor samenwerking en afstemming tussen gemeenten in de regio. De volgende gemeenten nemen deel aan de MGR: Berg en Dal, Beuningen, Druten, Heumen, Mook en Middelaar[1], Nijmegen en Wijchen.

Eind november 2022 hebben we een kaderbrief verstuurd aan de deelnemende gemeenten. Hierin hebben we de financiële en beleidsmatige uitgangspunten voor deze begroting beschreven. Gemeenten konden hierop een zienswijze indienen. De kaderbrief en ingediende zienswijzen vormen de basis voor deze begroting.

1 De gemeente Mook en Middelaar neemt niet deel aan het onderdeel Sociale Werkvoorziening (hierna: SW). De gemeente West Maas en Waal is geen deelnemer aan de MGR, maar neemt wel de dienstverlening af op het gebied van de SW.

Leeswijzer

In de begroting gaan we in op de MGR algemeen en de platformfunctie. Daarnaast gaan we dieper in op de twee inhoudelijke modules van de MGR: WerkBedrijf en iRvN. We beantwoorden de volgende vragen:

Wat willen we bereiken?

Deze vraag beantwoorden we in deel 1 van de begroting. Het deel bestaat uit hoofdstukken 1, 2 en 3.

Wat gaat het kosten?

Deze vraag beantwoorden we in deel 2. We kijken eerst naar de MGR in totaliteit, in hoofdstuk 4. Vervolgens kijken we in hoofdstuk 5 en 6 naar de twee inhoudelijke modules.

In deel 3 volgen de (verplichte) paragrafen van de begroting. Het gaat hier onder andere om het weerstandsvermogen en risicobeheersing, de financiering en bedrijfsvoering. Dit deel besluiten we met het (voorgenomen) Besluit van ons algemeen bestuur. Hiermee stelt het algemeen bestuur de begroting vast. De planning is dat het bestuur dit in de vergadering van 13 juli 2023 doet. Deel 3 bestaat uit de hoofdstukken 7 tot en met 12.

In de bijlagen 1 tot en met 12 treft u onder andere de uitgangspunten bij de begroting aan, de bijdragen die we vragen aan uw gemeenten, het consolidatieoverzicht van de MGR en de staat van voorzieningen en investeringen.

Deel 1 Wat willen we bereiken?

In hoofdstukken 1, 2 en 3 schetsen we welke ontwikkelingen we zien, wat onze ambities zijn en hoe we deze ambities willen realiseren.

Hoofdstuk 1 gaat in op de MGR in z'n geheel,
hoofdstuk 2 richt zich op WerkBedrijf,
hoofdstuk 3 behandelt iRvN.

1 MGR algemeen

Naast de twee inhoudelijke modules heeft de MGR een regionale platformfunctie voor (bestuurlijke) samenwerking en afstemming. De deelnemende gemeenten kunnen dit platform gebruiken om af te stemmen over regionale opgaven. We zien een aantal relevante ontwikkelingen op dit vlak.

Platformfunctie

Bij de oprichting van de MGR is afgesproken een modulaire gemeenschappelijke regeling in te richten, mét een platformfunctie. Dit had als doel te voorkomen dat er een lappendeken van GR'en en regionale bestuurlijke overleggen zou ontstaan. In eerste instantie is WerkBedrijf als module van de MGR ingericht, daarna kwam ICT Rijk van Nijmegen als tweede module. Wanneer de regionale opgaven daarom vragen én de gemeenten die behoefte hebben, kunnen er desgewenst opnieuw modules toegevoegd worden aan de MGR.

We zien dat in de regio op dit moment een paar keer per jaar regionale college-ontmoetingen worden georganiseerd. Tijdens deze ontmoetingen wordt gesproken over regionale opgaven en regionale samenwerking. Er wordt gewerkt aan een regionale samenwerkingsagenda. Vanuit de MGR volgen we dit proces met interesse. Wanneer gewenst treden we faciliterend of ondersteunend op.

Nieuwe wet gemeenschappelijke regelingen

Per 1 juli 2022 is de nieuwe wet gemeenschappelijke regelingen van kracht. Voor de implementatie staat een periode van 2 jaar. Een regionale werkgroep bekijkt momenteel wat de nieuwe wet voor impact heeft op de verschillende gemeenschappelijke regelingen. Het ligt voor de hand dat er voorstellen komen voor het wijzingen van de regeling van de MGR. Wat de voorstellen precies gaan behelzen moet gedurende het komende jaar duidelijk worden.
De regionale werkgroep houdt (het bestuur van) de MGR op de hoogte van de ontwikkelingen.

Nieuw informatieprotocol

In het informatieprotocol 2020 hebben we vastgelegd op welke manieren we aan de deelnemende gemeenten rapporteren over onze (financiële en inhoudelijke) voortgang. We omschrijven in dit protocol voor de module WerkBedrijf een aantal kritische prestatie-indicatoren (KPI's).

In 2023 werken we een nieuw informatieprotocol uit, welke met ingang van 2024 van kracht zal zijn. Hierin willen we recht doen aan hetgeen gemeenten gaan vaststellen in het regionaal beleidskader arbeidsmarkt. Daarnaast zien we dat het (bestuurlijk) belang van een goede ICT voorziening groeit. We willen daarom voor de module iRvN een aantal prestatie indicatoren op gaan nemen in het informatieprotocol. In de loop van 2023 komen we hierover met voorstellen.

2 WerkBedrijf

We zien dat de aard van ons werk verandert. Het aantal kandidaten met een arbeidsbeperking in onze dienstverlening neemt toe. We houden ons in steeds grotere mate bezig met langjarige begeleiding. Dit doen we onder andere door de inzet van loonkostensubsidie en jobcoaching. Kandidaten die tot 2015 onder de doelgroep van de sociale werkvoorziening en Wajong vielen zijn nu aangewezen op de participatiewet. We zien dat er ieder jaar een 'nieuwe lichting' instroomt. Daarnaast maakt de huidige krappe arbeidsmarkt dat de kandidaten die relatief makkelijk te bemiddelen zijn inmiddels grotendeels aan het werk zijn.

WerkBedrijf zet zich in Rijk van Nijmegen in voor een inclusieve arbeidsmarkt. We geloven dat er voor iedereen een (werk)plek moet zijn. We voeren voor de zeven deelnemende gemeenten het werkgedeelte van de Participatiewet uit. We bemiddelen, ontwikkelen en begeleiden werkzoekenden met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt. Ook voeren we regie op de arbeidsmatige dagbesteding (WMO). Dit pakken we op in onderdeel Werk. Daarnaast voeren we de Wet sociale werkvoorziening uit. We zijn werkgever van 1340 SW-medewerkers (einde 2022). Dit pakken we op in onderdeel SW.

Het budget voor onderdeel Werk bestaat voor een groot deel uit het klassieke participatiebudget. Gemeenten dragen dit over aan WerkBedrijf en daarvoor wordt het werkgedeelte van de Participatiewet uitgevoerd. Vanaf 1 januari 2023 is het participatiebudget niet meer te herleiden in de uitkering van het Gemeentefonds. MGR en deelnemende gemeenten maken in de eerste helft van 2023 afspraken over het nieuwe Werkbudget. Het is de bedoeling dat deze afspraken onderdeel worden van het vast te stellen strategische beleidskader arbeidsmarkt, dat gemeenteraden in 2023 gaan vaststellen.

Voor de MGR is het in dit kader van belang om snel duidelijkheid te hebben en te kunnen werken met een meerjarig kader. Dit is nodig voor de continuïteit van de bedrijfsvoering en de borging van de regionale taakuitvoering. Om tijd en ruimte te hebben om de nieuwe budgetafspraken verder uit te werken hanteren we voor de begroting van 2023 en 2024 het laatste te onderscheiden participatiebudget met een indexatie. Vanaf 2025 willen we werken conform de nieuwe afspraken.

Berenschot heeft een tool ontwikkeld die helpt het oorspronkelijke participatiebudget te destilleren uit de uitkering van het gemeentefonds. Dit is op basis van de maatstaven die de Rijksoverheid hanteert per 1 januari 2023: aantal bijstandsgerechtigden, aantal gezinnen in armoede, aantal mensen in het doelgroepregister en aantal verstrekte loonkostensubsidies. De rekentool heeft daaraan nog de uitvoeringskosten toegevoegd. Afhankelijk van de aantallen neemt het budget af of toe: het ademt mee met de omvang van de maatschappelijke opgave. De MGR is er voorstander van om met behulp van deze rekentool het Werkbudget vanaf 2025 te bepalen. Dit draagt bij aan de continuïteit van de bedrijfsvoering en borging van de regionale taakuitvoering.

Gemeenten willen meer inzicht in onze dienstverlening en meer mogelijkheden tot sturing op strategische dilemma's. Daarom gaan we steeds meer aan de hand van drie taakgebieden rapporteren:
1. instroom in de uitkering voorkomen,
2. uitstroom uit de uitkering bewerkstelligen,
3. afhankelijkheid van publieke middelen te minimaliseren.

Dit biedt inzicht in bestuurlijke dilemma's en politieke keuzen. Later in dit hoofdstuk werken we deze taakgebieden verder uit. Nu volgt voor beide onderdelen (onderdeel Werk én onderdeel SW) welke ontwikkelingen we zien in de markt en in de samenleving. Ook beschrijven we wat we willen bereiken en wat we daarvoor gaan doen.

2.1 Mensen aan het werk – onderdeel Werk

We werken hard aan het realiseren van een nog inclusievere arbeidsmarkt. We geloven dat iedereen van waarde is en dat iedereen een (werk)plek verdient. Het hebben van (betaald) werk draagt bij aan de eigenwaarde van mensen en helpt hen aan meer bestaanszekerheid. We realiseren deze werkplekken bij ondernemers. We helpen hen bij hun vraag naar arbeid met onze kandidaten. Als het nodig is zetten we voorzieningen in om een plaatsing te realiseren en zo duurzaam mogelijk te maken. We zien dat het aandeel kandidaten met een arbeidsbeperking in ons bestand blijft groeien. Onder andere vanwege de krappe arbeidsmarkt lukt het steeds beter werkplekken te vinden voor deze kandidaten.

Het realiseren van maatschappelijke meerwaarde staat centraal in alles wat we doen. Samenwerking vinden we hierbij vanzelfsprekend. Vanuit een samenwerkingsgerichte houding zoeken we gemeentes op. Dit doen we vanzelfsprekend op het vlak van inkomen. Daarnaast zoeken we gemeentes ook op het gebied van zorg, schulden, economie en andere relevante beleids- en uitvoeringsterreinen op. We zetten ons de komende jaren in om deze samenwerking verder te optimaliseren. In het project Doe je mee hebben we op dit vlak veel ervaringen opgedaan.

2.1.1 Welke ontwikkelingen zien we?

We zien ons kandidatenbestand de afgelopen jaren veranderen. Kandidaten die bij ons aangemeld worden hebben vaak:

- Problematiek op meerdere leefgebieden, zoals schulden, psychische of fysieke gezondheid en bestaanszekerheid;
- weinig tot geen recente werkervaring en geen startkwalificatie, hierdoor is de afstand tussen werk en kandidaat groot;
- verminderde loonwaarde. Voor een groot deel van de mensen geldt dat zij structurele arbeidsbeperkingen hebben, waarmee ze niet het minimumloon kunnen verdienen.

Tegelijkertijd zien we dat ondernemers, ondanks de zeer krappe arbeidsmarkt, het soms lastig vinden onze kandidaten een werkplek te bieden. Redenen hiervoor kunnen zijn:

- Ondernemers hebben onvoldoende tijd en capaciteit voor het goed inwerken en/of begeleiden van onze kandidaten;
- ondernemers stellen hoge eisen aan de kwalificaties van kandidaten;
- door de economisch onzekere tijden ervaren ondernemers een drempel om contracten aan te bieden aan onze kandidaten.

Sinds 2015 is het niet meer mogelijk om in te stromen in de sociale werkvoorziening. Daarnaast is de Wajong grotendeel dicht gegaan. Dit begint steeds meer invloed te hebben op ons kandidatenbestand. Kandidaten hebben steeds vaker een arbeidsbeperking. Wanneer we hen op een werkplek plaatsen zetten we vaak een loonkostensubsidie in. Dit is een subsidie voor de ondernemer om de verminderde loonwaarde te compenseren. Om de match duurzaam te maken zetten we vaak aanvullende voorzieningen in, bijvoorbeeld jobcoaching.



In juni 2020 hadden we 4103 PW-kandidaten in ons bestand. In juni van 2022 waren dat er nog 3240. Het is steeds vaker nodig dat we kandidaten na een plaatsing op werk begeleiden. In juni 2020 ging dit om 879 kandidaten uit ons bestand (zo'n 21,4%) In juni 2022 ging dit al om 1053 kandidaten (zo'n 32,5%). We zien dat de aard van ons werk steeds meer verschuift naar nazorg en begeleiding; dit is nodig om plaatsingen duurzaam te laten zijn. Begin 2023 zien we dat zo'n 1000 kandidaten in de fase 'bemiddeling' zitten. Dat is iets minder dan 1 op 3. Dit geeft aan dat de groep

kandidaten waarop we resultaten kunnen halen op het gebied van plaatsingen steeds kleiner wordt.

Van het UWV horen we dat bij hen het aandeel kandidaten dat in een arbeidsongeschiktheidsregeling zit ook toeneemt. Deze kandidaten hebben doorgaans vaker te maken met problematiek in hun persoonlijke situatie. Wel moet opgemerkt worden dat het aantal kandidaten in een WW-uitkering behoorlijk gedaald is de afgelopen jaren en het aantal kandidaten in een arbeidsgeschiktheidsregeling slecht licht gestegen is.

Bestaanszekerheid

De economische omstandigheden zijn momenteel bijzonder en onzeker. We hebben sinds een jaar te maken met een oorlog op het Europese continent, met gevolgen voor kosten van onder meer energie en voedingsmiddelen. De inflatie was sinds de jaren 80 niet zo hoog. Het gemiddelde prijspeil is over 2022 met circa 10 procent toegenomen. Onze kandidaten en SW-medewerkers hebben vaak geen riant salaris, en komen snel in de knel met hun maandelijkse kosten. We merken dat dit steeds meer een thema is. De verhoging van het minimumloon per 1 januari 2023 met 10% biedt enige verlichting voor onze doelgroep. Echter, hierdoor zien we ook stijgende kosten op onderdeel SW.

Regionale arbeidsmarkt

De spanning op de regionale arbeidsmarkt is in het laatste kwartaal van 2022 enigszins afgenomen. Echter, de arbeidsmarkt is nog steeds heel krap. Er zijn veel meer vacatures dan werkzoekenden. Dit heeft voor een groot gedeelte te maken met structurele, demografische oorzaken. Het aandeel werknemers van boven de 50 en 60 jaar is relatief groot. Daar tegenover staat een relatief kleinere instroom van jongere werknemers.

We zien in januari 2023 voor het eerst in lange tijd een kleine stijging van het aantal WW-uitkeringen. We moeten afwachten of deze stijging doorzet of dit slechts een seizoeneffect is. De gevolgen van de stijgende prijzen voor de regionale economie zijn onzeker. Door de krapte op de arbeidsmarkt nemen de kosten van personeel toe. Verder hebben ondernemers te maken met bijvoorbeeld stijgende kosten van energie. Het UWV heeft bij ondernemers gepeild in hoeverre zij zich zorgen maken over de stijgende kosten. Het blijkt dat een deel van de ondernemers zich zeker zorgen maakt. In de horeca verwacht zo'n 66% van de ondervraagde ondernemers grote problemen. In de zorg verwacht 33% grote problemen, 50 % verwacht matige problemen.

In deze context van onzekerheid en krapte zetten wij ons in om onze kandidaten duurzaam naar werk te bemiddelen. We hebben nog steeds te maken met een kwalitatieve mismatch. De werkervaring en opleiding van onze kandidaten sluiten niet altijd aan bij wat ondernemers vragen. We zetten ons hard in om de match te vergroten, onder andere door opleiding. En door steeds meer in te zetten op competenties in plaats van opleiding en CV.

Beleid en wetgeving

We zien de komende jaren een aantal ontwikkelingen die ons werk raken. De eerste is het Breed offensief. Het Breed offensief komt vanuit het ministerie van SZW en beoogt om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Daarnaast hebben we te maken met het nieuw op te stellen regionaal beleidskader arbeidsmarkt. Als laatste zijn er verschillende ontwikkelingen op het gebied van de arbeidsmarkt infrastructuur, waaronder de intensivering van de samenwerking tussen WerkBedrijf en UWV, vooralsnog onder de naam 'werkcentrum Rijk van Nijmegen'.

Breed offensief

Met het wetsvoorstel Breed Offensief wijzigen met ingang van 1 juli enkele voor WerkBedrijf relevante onderdelen van de Participatiewet. Met

de wijzigingen wordt beoogd om meer mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Dit brengt met zich mee dat de re-integratieverordening en de daaraan gekoppelde beleidsregels aangepast moeten worden.

De positie van bijstandsgerechtigden en werkgevers wordt versterkt door het opnemen van een expliciete aanvraagmogelijk om ondersteuning op maat. Verder wordt werken door mensen met een beperking aantrekkelijker gemaakt door het invoeren van een nieuwe vrijlatingsregeling (geldt vanaf 1 januari en wordt door de gemeenten uitgevoerd) en wordt de mogelijkheid van een vrij te laten stimuleringspremie uitgebreid. Voor kwetsbare jongeren wordt de vier-weken-zoektermijn losgelaten en kan direct ondersteuning worden geboden bij het vinden van werk.

Daar waar de regels de re-integratie raken, moet WerkBedrijf haar verordening en beleidsregels aanpassen. Het voorstel tot aanpassing wordt in het tweede kwartaal van 2023 voorgelegd aan het bestuur. Dit moment wordt tevens aangegrepen om het instrumentarium te herzien en de daarmee gepaard gaande beleidskeuzes voor te leggen.

Strategisch beleidskader arbeidsmarkt

De gemeenteraden van de zeven deelnemende gemeenten stellen eens per vier jaar het strategische regionaal beleidskader arbeidsmarkt vast. In dit kader geven de gemeenten aan wat hun visie op de regionale arbeidsmarkt is en hoe de opgaven die voorliggen aangepakt zouden moeten worden. WerkBedrijf baseert voor een belangrijk deel haar dienstverlening op dit beleidskader. Het beleidskader is belangrijke input voor de dienstverleningsovereenkomst die afgesloten wordt tussen de deelnemende gemeenten en de MGR. Verder heeft het beleidskader invloed op het nieuw te vormen informatieprotocol. In dit protocol spreken de MGR en deelnemende gemeenten met elkaar af welke rapportagemomenten we hanteren en over welke prestatie-indicatoren we verantwoording afleggen.

Verbetering van arbeidsmarktinfrastructuur

Onder de noemer ‘verbetering van de arbeidsmarktinfrastructuur’ is het ministerie van SZW gestart met het verbeteren van de dienstverlening in de arbeidsmarktregio’s aan werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Het ministerie verwacht dat dit een langjarig (besluitvormings) proces vereist. Daarom heeft het ministerie besloten de regionale mobiliteitsteams tijdelijk in stand te houden; in ieder geval tot 1 januari 2025.

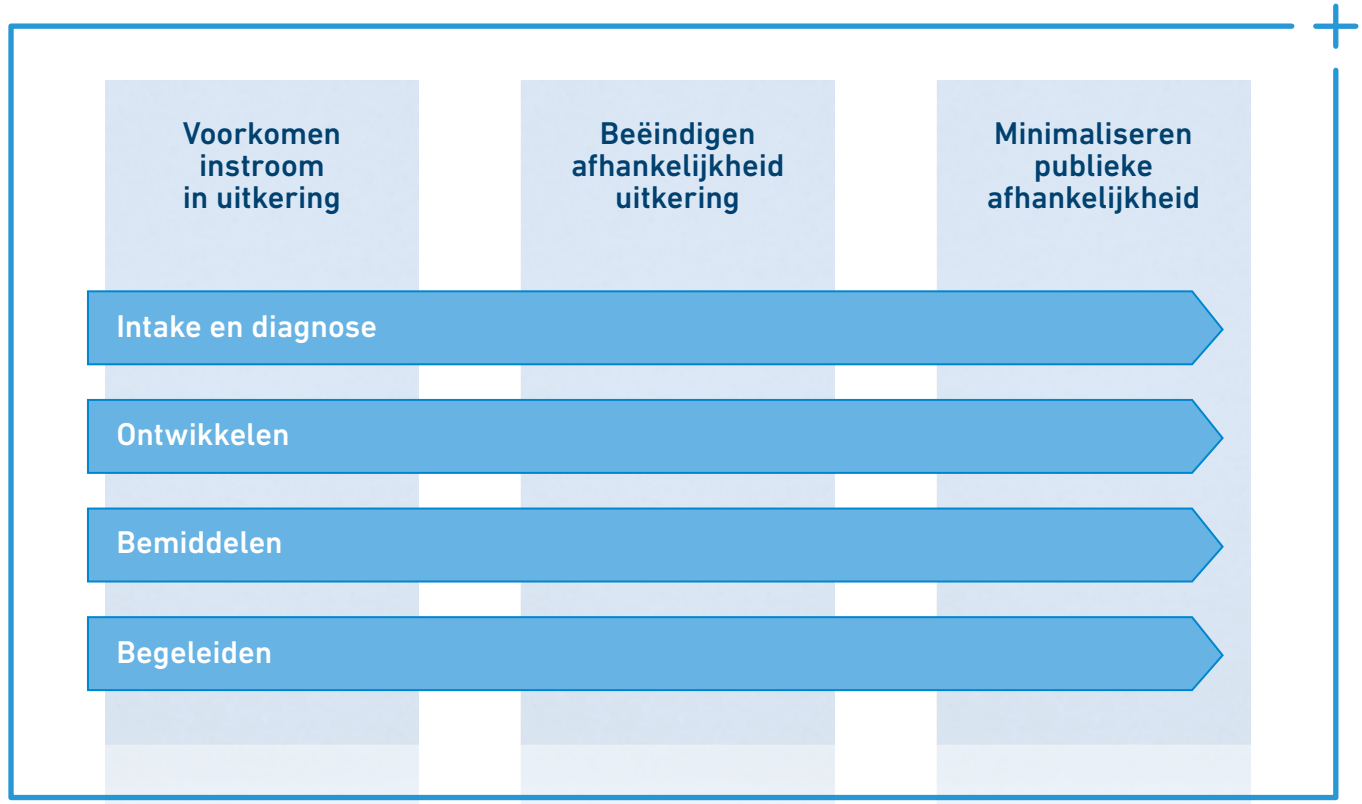
Die mobiliteitsteams hebben namelijk raakvlakken met de beoogde arbeidsmarktinfrastructuur. In het mobiliteitsteam Rijk van Nijmegen werken sociale partners, UWV, SBB en WerkBedrijf samen om werkenden en werkzoekenden die gebaat zijn bij extra ondersteuning, aanvullende dienstverlening te bieden om hen snel en gericht te ondersteunen naar (duurzaam) werk. Daarnaast versterken WerkBedrijf en UWV de samenwerking rondom werkgeversdienstverlening. Dit doen zij vooralsnog onder de naam ‘werkcentrum Rijk van Nijmegen’. De definitieve naam hangt af van de naamgeving voor de brede en ontschotte dienstverlening die het ministerie gaat voorschrijven.

2.1.2 Wat willen we bereiken?

Als WerkBedrijf zetten we ons in voor een inclusieve arbeidsmarkt. We richten ons voor de deelnemende gemeenten op de volgende drie taakgebieden:

1. Voorkomen van instroom in de uitkering;
2. Beëindigen van afhankelijkheid van een uitkering;
3. Minimaliseren van publieke afhankelijkheid.

Figuur rechts ▶
Geeft weer op welke drie taakgebieden WerkBedrijf zich richt voor de zeven deelnemende gemeenten. Intake en diagnose, ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden zijn op hoofdlijnen de operationele inspanningen die WerkBedrijf verricht om invulling aan de taakgebieden te geven.



Voorkomen van publieke afhankelijkheid
Voorkomen is beter dan genezen. Als het mogelijk is voorkomen we instroom in de uitkering van onze inwoners. We richten ons hierbij vooral op jongeren en op samenwerking met scholen. Zo zijn we bijvoorbeeld actief in Werklab. Daarnaast scharen we onze dienstverlening aan niet-uitkeringsgerechtigden (NUG) hieronder. Ook werken

we samen in het regionale Leerwerkloket. In 2022 hebben we in 623 trajecten voorkomen dat een kandidaat in de uitkering gestroomd is.

Beëindigen van publieke afhankelijkheid

Als een inwoner dan toch in de uitkering belandt, wordt deze door de gemeente als kandidaat bij ons aangemeld. Onze inzet is dan altijd om deze kandidaat spoedig en duurzaam te plaatsten op een werkplek die bij deze persoon past, zo regulier mogelijk. Als het een fulltime (>28 uur) dienstverband betreft, is dit meestal voldoende om uit de uitkering te stromen. In 2022 zijn er 912 kandidaten vanwege werk uit de uitkering gestroomd. Onze doelstelling is jaarlijks 1.100. We noemen dit het dynamische deel van ons kandidatenbestand.

Minimaliseren van publieke afhankelijkheid

Het komt voor dat kandidaten vanwege een arbeidsbeperking niet in staat zijn zelfstandig het minimumloon te verdienen. Zij kunnen dan met een loonkostensubsidie op een werkplek geplaatst worden. Daarnaast wordt vaak nog extra begeleiding, zoals jobcoaching, ingezet om de plaatsing duurzaam te maken. Deze kandidaten blijven na plaatsing bij ons in de dienstverlening. We noemen dit daarom het statische deel van ons kandidatenbestand. Deze groep blijft via de loonkostensubsidie gedeeltelijk afhankelijk van publieke middelen. Onze inzet is gericht op duurzaamheid van plaatsing en maximaliseren van de loonwaarde. Als de loonwaarde groeit is minder loonkostensubsidie nodig, en vermindert de publieke afhankelijkheid. We zien dat dit gedeelte van het bestand groeit. Zo hadden we in juni 2020 879 kandidaten in begeleiding. In juni van 2022 waren dit er al 1055.
In 2.1.3 beschrijven we per taakgebied welke inspanningen en acties we inzetten.

Daarnaast hebben we zoals ieder jaar een aantal kwantitatieve doelstellingen die we nastreven. Deze zijn (o.a.) benoemd in het informatieprotocol 2020. De tabel geeft hier meer inzicht in.

	Doelstelling
Aantal mensen volledig uit de bijstand*	1.100
Plaatsingen op werk, waarvan:	2.200
Aantal mensen vanuit bijstand	1.820
Aantal parttime (<28 uur) plaatsingen	830
Jongeren	480
Mensen met arbeidsbeperking aan het werk (geweest)	1000 (einde 2023), 1200 (einde 2024)
Mensen actief (geweest) in Op Weg Naar Werk	475

** Het getal 1.100 baseren we op cijfers die gemeenten ons aanleveren. De overige cijfers baseren we op onze eigen administratie.*

We werken met accenten en focusgroepen in onze dienstverlening. Hieronder lichten we een aantal hiervan kort toe.



We hebben de ambitie om einde 2024 1200 **mensen met een arbeidsbeperking** aan het te hebben (gehad). We vinden dit een realistische ambitie omdat deze doelgroep groeit door het sluiten van de WSW en de Wajong.



Statushouders naar werk bemiddelen. Onze consulenten bemiddelen statushouders naar werk. Dit in samenwerking met collega's en partners buiten WerkBedrijf. Specifieke aandacht en kennis over de achtergrond en context van de statushouders werpt zijn vruchten af. In 2022 hebben we 163 statushouders naar werk bemiddeld.



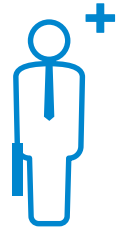
55-plussers bemiddelen naar werk. Dit is één van de focusgroepen uit het regionaal beleidskader. We melden op onze rapportagemomenten het aantal 55-plussers dat we op werk hebben geplaatst (in 2022 waren dat er 125).



Voorkomen dat jongeren afhankelijk worden van een uitkering. We ondersteunen jongeren in hun wettelijke zoekperiode (de vier weken voordat zij een uitkering kunnen ontvangen). Dit is een periode waarin zij moeten proberen terug te gaan naar school of werk te vinden. Afgelopen jaar plaatsten we in totaal 317 jongeren op betaald werk waardoor zij niet meer (of in ieder geval minder) afhankelijk zijn van een uitkering. Daarnaast startten 71 jongeren met een opleiding, waardoor hun bijstand eindigde, of zij niet in zijn gestroomd.



Werken met behoud van uitkering. Kandidaten zijn vaak niet direct klaar voor de arbeidsmarkt. Mensen hebben tijd nodig om aan hun vaardigheden te werken. Ook spelen motivatie en leren een voorname rol bij het ontwikkelen van kandidaten tot werknemers. WerkBedrijf zet verschillende trajecten in om mensen te ondersteunen en zich voor te bereiden op betaald werk. Kenmerkend aan de trajecten is dat het om combinaties gaat van werken, ontwikkelen en scholen.



Ondernemers binden en stimuleren. Eind 2022 werkten we met 1028 bedrijven samen. We blijven investeren in het onderhouden van bestaande relaties en in het aangaan van relaties met nieuwe ondernemers. We nemen actief deel aan het Inclusief Ondernemers Netwerk (hierna: ION). Dit is een netwerk van en voor inclusieve ondernemers in de regio Rijk van Nijmegen.

2.1.3 Wat gaan we doen?

Voorkomen van instroom in uitkering

Afgelopen jaren heeft WerkBedrijf ook steeds meer een preventieve rol gekregen. Dat betekent dat we in veel gevallen al voordat iemand feitelijk valt onder de doelgroep van de Participatiewet betrokken zijn en in actie komen. Onze inzet op preventie zal de komende jaren verder worden uitgebreid. Voorkomen is tenslotte beter dan genezen. We maken steeds meer inzichtelijk welk maatschappelijk effect we op dit taakgebied realiseren. Door onze dienstverlening hebben we in 2022 bijvoorbeeld 623 keer voorkomen dat een inwoner ingestroomd is in de uitkering. Dit resultaat boeken we vooral bij jongeren en bij niet uitkeringsgerechtigden. Voor 2023 en verder richten we ons onder andere op de volgende zaken:

Jongeren

Een soepele overstap vanuit het onderwijs naar de arbeidsmarkt is, óók in tijden van krapte op de arbeidsmarkt, niet voor alle jongeren weggelegd. Vaak wordt dat al tijdens de periode in het onderwijs duidelijk. ROC Nijmegen, de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN), de Radboud Universiteit, UWV en WerkBedrijf werken daarom samen in **Werklab**. Vanuit het onderwijs worden jongeren die dat nodig hebben tijdig onder de aandacht gebracht van UWV en/of WerkBedrijf, zodat er tijdens de schoolperiode al passende dienstverlening kan worden ingezet.
WerkBedrijf participeert tevens in het **Loopbaanteam**. Dit is een samenwerkingsverband van ROC Nijmegen, het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt en het Leerwerkloket, ingezet vanuit de regionale aanpak Jongeren naar School of Werk (JNSOW). Daarnaast is WerkBedrijf actief in diverse schooloverleggen.

Mobiliteitsteam Rijk van Nijmegen

Inwoners van het Rijk van Nijmegen die werkloos dreigen te raken kunnen een beroep doen op het Mobiliteitsteam. WerkBedrijf participeert in het Mobiliteitsteam en stelt een groot deel van haar voorzieningen beschikbaar voor de doelgroep van het Mobiliteitsteam.

Niet Uitkeringsgerechtigden (NUG)

Niet uitkeringsgerechtigden (NUGers) zijn – naast jongeren – een doelgroep waarop op het gebied van preventie veel resultaat te boeken is. Indien nodig verlenen wij dienstverlening aan NUGers, en helpen hen hiermee duurzaam aan het werk. Zij ontvangen nog geen uitkering van de gemeente, maar hebben die in de toekomst wellicht wel nodig. Door hen voordat dit aan de orde komt al duurzaam naar werk te bemiddelen, versterken we hun maatschappelijke positie en bieden we op die manier meerwaarde.

Samenwerking

We nemen deel aan de regionale tafel arbeidsmarkt en zijn betrokken bij de Human Capital Agenda van de Groene Metropoolregio. In deze regionale samenwerkingsverbanden kijken we in tripel helix verband hoe stappen te zetten naar een nog inclusievere arbeidsmarkt, waarin we zo veel mogelijk willen voorkomen dat mensen in een uitkering belanden. Het aantrekken en behouden van passende arbeid voor onze doelgroep heeft hierbij de aandacht. Ook kijken we naar instrumenten als functiecreatie, job carving en open hiring.

Beëindigen publieke afhankelijkheid

Wanneer we een kandidaat plaatsen op fulltime werk betekent dit bijna altijd dat die niet meer afhankelijk is van een bijstandsuitkering. Wanneer dit tot de mogelijkheden van een kandidaat behoort is dit altijd onze doelstelling. Volledig onafhankelijk zijn van publieke middelen en dienstverlening is goed voor iemands eigenwaarde en zelfredzaamheid. Daarnaast vermindert het de uitkeringslast die bij gemeente ligt en is het dus goed voor de overheidsfinanciën. We beschrijven een aantal accenten en activiteiten waar we ons op richten de komende jaren.

Kandidaat op koers

We blijven onze dienstverlening aanpassen op de vraag van werkgevers en ondersteuningsbehoefte van kandidaten. De kandidaten die we begeleiden hebben een aantal tussenstappen nodig om de competenties, werknemers- en vakvaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn voor betaald werk. Om kandidaten hierin beter te ondersteunen gaan we komende jaren starten met een oriëntatiefase en activeringstrajecten. Beiden zijn praktijkgericht. In de oriëntatiefase bieden we de kandidaat verschillende mogelijkheden waarmee hij een beter, realistischer beeld krijgt van verschillende functies, branches of werkzaamheden. In het activeringstraject gaan kandidaten in een praktijk(simulatie)setting aan de slag met werkzaamheden die aansluiten bij de gekozen branche/richting.

Zij volgen gedurende dit traject ook trainingen die gericht zijn op het vinden en behouden van werk. Op deze wijze activeren en ontwikkelen we de kandidaat en ontdekken we in de praktijk het arbeidspotentieel, ontwikkelpunten en ondersteuningsbehoefte. Dit draagt bij aan het maken van de juiste match.

Programma professionalisering dienstverlening

De komende jaren willen we onze dienstverlening nog verder professionaliseren. Hiervoor richten we een programma in. Dit programma heeft als doel de tevredenheid over en effectiviteit van onze dienstverlening verder te vergroten. We maken dit meetbaar door zowel kandidaten als ondernemers te bevragen over de kwaliteit van onze dienstverlening. Uiteindelijk doel is zo dicht mogelijk bij een inclusieve arbeidsmarkt te komen. Hierbij hebben we scherp in beeld dat de aard van onze dienstverlening de afgelopen jaren aan het veranderen is. We hebben steeds meer te maken met langjarige dienstverlening t.b.v. kandidaten met een arbeidsbeperking.

Aantrekken en behouden passende arbeid in de regio

We willen samen met gemeenten optrekken om passende arbeid voor onze kandidaten in onze regio te behouden en aan te trekken. We zien dat licht industrieel werk in een productieomgeving voor een deel van onze doelgroep erg passend is. Samen met de afdelingen economische zaken van de deelnemende gemeenten gaan we verkennen welke inspanningen we op dit vlak kunnen doen.

Jobcarving en open hiring worden steeds belangrijker. Door middel van deze instrumenten zoeken we werk bij de kandidaat en niet een kandidaat bij een vacature. Kandidaten worden ingezet t.b.v. nuttige activiteiten die bijdragen aan een onderneming. Het vraagt wel een andere manier van kijken naar de werkzaamheden en activiteiten binnen een organisatie. We bieden ondernemers handvatten om hiermee aan de slag te gaan.

Bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur

We dragen bij aan de verbetering van de arbeidsmarktinfrastructuur. Onder andere in samenwerking met het UWV. Het doel hiervan is inwoners van onze regio, ongeacht hun uitkeringssituatie, te helpen bij het vinden en behouden van duurzaam werk. We vinden dit van grote waarde en zetten de komende jaren stevig in op deze ontwikkeling.

Arbeidsmarktkansen zien en pakken

Als WerkBedrijf richten we ons op kansberoepen. In de huidige arbeidsmarkt zijn veel sectoren kansrijk. We zien echter dat voor ons kandidatenbestand een aantal sectoren eruit springen. Dan kan gedacht worden aan de techniek, de groenvoorziening, de zorg of de horeca. In deze sectoren zetten we in op leerwerktrajecten, waarbij kandidaten gelijk aan de slag gaan en ook een opleiding volgen. We werken hierin samen met onder andere het UWV en regionale onderwijsinstellingen. Voorbeelden van trajecten zijn: Talent in de Energie, Talent in het Groen, leerwerktrajecten in de zorg en barista-trainingen. Juist door de combinatie van leren en werken verhogen we de duurzaamheid van de plaatsing. Kandidaten beginnen een traject vaak op basis van competenties en motivatie. Gedurende het traject halen ze een opleiding en bouwen ze mooie werkervaring voor hun cv op.

Doe je mee

In het project *Doe je mee* spreken we (samen met gemeente) mensen die al lang van een bijstandsuitkering afhankelijk zijn en niet in dienstverlening zijn bij WerkBedrijf. Doel is om in persoonlijk contact te komen en de behoeften van deze mensen te achterhalen op het gebied van werk, participatie, activering, financiële situatie en gezondheid. En de mensen te ondersteunen om deze behoeften te realiseren. Daarnaast krijgen we meer inzicht in het bijstandsbestand en de potentie voor participatie of werk.

Inmiddels is van ongeveer 1.300 mensen het traject afgerond. Hieruit blijkt dat maar een kleine groep (8%) rechtstreeks naar WerkBedrijf doorgeleid kan worden voor een traject naar werk of Op weg naar werk (WMO). De groep die kan participeren (bijvoorbeeld in vrijwilligerswerk) is 15%. Zij worden aangemeld bij een participatiecoach van de gemeente. Een grotere groep kan nog geen stappen zetten vanwege een zorgtraject dat loopt (31%) of vanwege het feit dat eerst zorg nog georganiseerd moet worden (8%). De overige mensen zijn teruggemeld naar de gemeenten om andere reden (bijvoorbeeld omdat zij afzien van deelname aan dit project, geen uitkering meer hebben, participatie niet haalbaar is of er kortdurende problematiek speelt waardoor het niet mogelijk is om stappen te zetten).

Minimaliseren van publieke afhankelijkheid

Een steeds groter deel van onze dienstverlening richt zich vooral op het minimaliseren van de publieke afhankelijkheid van kandidaten. We plaatsen kandidaten op werk, maar zij zijn nog steeds afhankelijk van publieke middelen (met name loonkostensubsidie) en dienstverlening. Wij zetten ons in om de match duurzaam te maken, en helpen de kandidaat diens loonwaarde te ontwikkelen. Het doel is om de loonwaarde te maximaliseren, waardoor de publieke afhankelijkheid zo klein mogelijk is. Dat komt omdat hoe hoger de loonwaarde, hoe langer de inzet van loonkostensubsidie is.

We beschrijven onderstaand een aantal acties en instrumenten die we inzetten t.b.v. het minimaliseren van publieke afhankelijkheid.

Loonkostensubsidie

Wanneer een kandidaat niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen, kan deze geplaatst worden met een loonkostensubsidie. Dit is een subsidie aan de werkgever om te compenseren voor de verminderde loonwaarde. Door middel van een loonwaardemeting op werkplek wordt bepaald wat de productiviteit van een kandidaat is. Hierbij kan bijvoorbeeld worden geconstateerd dat een kandidaat zelfstandig 70% van het minimumloon kan verdienen. In dat geval komt er een loonkostensubsidie beschikbaar voor de werkgever van 30% van het minimumloon. De budgetten voor de loonkostensubsidies worden uitgekeerd met de BUIG-uitkering. Sinds 1 januari 2022 worden de budgetten beschikbaar gesteld op basis van realisatie in het voorgaande jaar.

We zien dat de realisatie van loonkostensubsidies de afgelopen jaren flink is toegenomen. Dit is goed nieuws; het betekent dat we er in slagen mensen met een arbeidsbeperking naar werk te bemiddelen. Sinds de introductie van de loonkostensubsidie in 2015 toen we 43.000 euro realiseerden zijn we in flinke stappen (1,6 miljoen in 2018, 3 miljoen in 2020) naar een realisatie van 4,8 miljoen in 2022 gegaan. De verwachting is dat deze stijging de komende jaren door blijft zetten. Dit komt onder andere omdat de voormalige WSW en Wajong doelgroepen sinds 2015 zijn aangewezen op de participatiewet en loonkostensubsidie.

Jobcoaching

Nadat we een kandidaat geplaatst hebben is het soms nodig dat we jobcoaching inzetten. Een jobcoach helpt de kandidaat en de ondernemer om een match duurzaam en succesvol te maken. Naar gelang behoefte komt de jobcoach langs op de werkplek en gaat op een pragmatische manier in gesprek over de juiste invulling van de arbeidsplek. Een jobcoach richt zich op ontwikkeling van de kandidaat op de werkplek. Als het mogelijk is wordt gekeken hoe de zelfstandigheid en (indien van toepassing) loonwaarde van de kandidaat kunnen toenemen.

Cao Aan de slag

Via cao Aan de slag kunnen we kandidaten met een indicatie beschut werk of een indicatie banenafspraak een detacheringsbaan bij de MGR

aanbieden. Als MGR nemen we kandidaten in dienst, die we vervolgens plaatsen bij een inlener. Het is de bedoeling dat de inlener de intentie heeft de kandidaat op termijn zelf een contract te bieden. Het is dan ook een doorstroom cao, niet bedoeld om langere tijd werkzaam in te zijn. De uitvoering van de cao aan de slag heeft een tijdje op zich laten wachten, omdat het niet mogelijk was kandidaten aan te melden bij pensioenfonds PWRI. Inmiddels is dit mogelijk en verwachten we in 2023 de eerste kandidaten aan te kunnen nemen voor een detacheringsbaan.

Beschut werk

Beschut werk is een voorziening onder de participatiewet voor kandidaten die vanwege hun beperking een aangepaste werkplek met extra begeleiding nodig hebben. Om dit te realiseren zijn extra subsidies beschikbaar. Daarnaast wordt ook de 'reguliere' loonkostensubsidie ingezet. In onze arbeidsmarktregio realiseren we onze beschut werkplekken bij reguliere werkgevers. We zien dat in verschillende andere arbeidsmarktregio's ervoor gekozen wordt beschutte werkplekken in de voormalige sociale werkvoorziening te realiseren. We hebben in onze regio een onderrealisatie (ten opzichte van de doelstelling van het ministerie van SZW) op het aantal beschutte werkplekken. Kandidaten die op een beschutte werkplek geplaatst zijn blijven bij ons in de dienstverlening. We richten ons op ontwikkeling van (o.a. de loonwaarde van) de kandidaat. In 2022 waren via WerkBedrijf 34 kandidaten actief in een beschut dienstverband.

Doordat we de beschutte werkplekken bij reguliere werkgevers realiseren is het financiële risico voor de deelnemende gemeenten klein. We hebben immers geen kandidaten in dienst bij de MGR, waarvoor we in de markt rendabele tarieven moeten ophalen. Echter, het Rijk is van plan de begeleidingsbudgetten beschut werk te gaan toekennen op basis van realisatie. Dit betekent in onze regio mogelijke een korting op de budgetten van 2 à 3 miljoen euro.

Daarnaast zien we in de praktijk dat een gedeelte van de doelgroep beschut werk via de arbeidsmatige dagbesteding aan het werk is. We willen in 2023 uitwerken wat vanuit het perspectief van de kandidaat en vanuit het perspectief van de gemeenten de beste werkwijze is m.b.t. de doelgroep beschut werk.

Op Weg Naar Werk

Het doel van de (WMO-)voorziening arbeidsmatige dagbesteding is dat kwetsbare inwoners met enig arbeidsvermogen naar vol vermogen kunnen meedoen en zich hierin zo ver als mogelijk ontwikkelen, als het kan naar betaald werk. We hebben als doelstelling om jaarlijks 475 mensen actief op een werkplek te hebben. Op Weg Naar Werk biedt arrangementen voor mensen om de stap richting werken met loonwaarde te maken. Deze werkplekken met begeleiding zijn geen eindstation.

Voor Op Weg Naar Werk geldt dat we per 1 januari 2025 nieuwe contracten sluiten met aanbieders op basis van een aanbesteding. Wij vinden het belangrijk om in samenwerking met inwoners, aanbieders en gemeenten te bepalen hoe dagbesteding in onze regio per 2025 ingericht wordt. We zijn daarom gestart met een programma 'Het draait met de mens'. Het programma wordt gevuld met thema's die zijn ingebracht door inwoners en huidige aanbieders die belangrijk zijn de het komende jaar met elkaar uit te diepen. De twee pilots die we het afgelopen jaar hebben gedraaid (Simpel Switchen en Begeleiding op Afstand) verlengen we tot 1 januari 2025 zodat we de effecten hiervan maximaal kunnen meenemen in de aanpak van Op Weg Naar Werk in 2025.

2.2 Werken via de sociale werkvoorziening – onderdeel SW

We ontwikkelen, bemiddelen en begeleiden SW-medewerkers. Zij zijn in dienst bij de MGR. Onze doelstelling is dat zij duurzaam, met plezier, aan het werk zijn tegen een juist tarief. De grote meerderheid van onze SW-medewerkers is bij een ondernemer in de regio geplaatst, in een groeps- of individuele detachering. WerkBedrijf heeft zelf geen productiefaciliteit. We geloven dat bij een inclusieve arbeidsmarkt hoort dat er voor iedereen zo regulier mogelijk een werkplek is. Daarnaast verkleint dit de financiële risico's voor gemeenten.

2.2.1 Welke ontwikkelingen zien we?

Duurzame inzetbaarheid van onze SW-medewerkers

We zien dat het ziekteverzuimpercentage (20,8% einde 2022) relatief hoog is onder onze SW-medewerkers. Dit heeft onze continue aandacht; we blijven inzetten om dit percentage naar beneden te krijgen. De gemiddelde leeftijd van onze SW-medewerkers (54 jaar) is wat hoger dan het landelijk gemiddelde. Daarnaast hebben we al onze SW-medewerkers via individuele of groepsdetacheringen bij inleners geplaatst. We zien dat de gezondheids- en leeftijdsontwikkeling van onze SW-medewerkers niet altijd aansluit bij de opdrachten die we in de markt kunnen genereren. Ook hebben we nog te maken met de naweeën van de coronapandemie. Dit draagt allemaal bij aan het relatief hoge ziekteverzuim.

De afgelopen jaren hebben we gemerkt dat een te eenzijdige focus op ziekteverzuim niet altijd effectief is. Daarom zetten we steeds meer in op duurzame inzetbaarheid en werkplezier. We hebben de overtuiging dat wanneer we aan deze zaken werken, we bijdragen aan de kwaliteit van leven van onze SW-medewerkers en het ziekteverzuim zal dalen. We kijken hierbij breder dan alleen de professionele context, en ondersteunen waar nodig op meerdere leefgebieden.

Inzicht in het verzuim

Aan de hand van onze interne registraties hebben we gekeken of we meer inzicht kunnen krijgen in het verzuim. Allereerst hebben we gekeken in welke leeftijdsgroepen verzuim het meeste voorkomt. We moeten concluderen dat verhoudingsgewijs alle leeftijdsgroepen ongeveer hetzelfde verzuim hebben. Onze groep SW-medewerkers is gemiddeld zo'n 54 jaar oud. Absoluut gezien zitten de meeste verzuimuren dus bij de wat oudere SW-medewerkers. Ook hebben we gekeken of er een verschil zitten tussen het verzuim in de groeps- of individuele detacheringen. Het blijkt dat hier variatie inzit en dat we geen duidelijk onderscheid zien. Dan hebben we nog gekeken naar verschillen in kortdurend en langdurend verzuim. Langdurend verzuim maakt absoluut het grootste deel uit van de 20,8%. Dit komt omdat bij één langdurend verzuimgeval al snel veel uren verzuimd worden. Het blijkt lastig te sturen op langdurig verzuim. Medewerkers hebben vaak te kampen met serieuze klachten.

We zien dat het verzuim geen invloed heeft op de omzet en toegevoegde waarde die we realiseren. Dit komt door slimme tarifering, efficiency en realistisch ramen.

Bestaanszekerheid in tijden van inflatie

Door de hoge inflatie en onzekere economische situatie zien we dat de financiële situatie van onze SW-medewerkers steeds vaker onder druk staat. Dit heeft impact op hun levens en brengt de nodige stress met zich mee. Dit vertaalt zich ook naar de werkvloer en heeft impact op de duurzame inzetbaarheid. Per 1 januari 2023 is het minimumloon met 10% verhoogd, dit biedt enige verlichting. Het verhoogt wel de kostprijs voor de SW voor de deelnemende gemeenten.

Toegevoegde waarde SW-medewerkers

De toegevoegde waarde per fte blijft de komende jaren stijgen. We zien echter dat de totale toegevoegde waarde die we in de sociale werkvoorziening kunnen genereren de komende jaren afneemt. Dit heeft te maken met het afnemen van het aantal SW-medewerkers. Deze afname gaat harder dan we initieel hadden verwacht. Dit heeft te maken met ziekte, pensioen en soms ook met overlijden.

2.2.2 Wat willen we bereiken?

Onze uitdaging voor dit onderdeel is het zorgen voor een goede toegevoegde waarde van onze SW-medewerkers en hun duurzame inzetbaarheid te verhogen. Dit doen we door goede begeleiding te bieden en ons in te spannen om het juiste werk tegen het juiste tarief te behouden en te vergroten in onze regio. In 2015 waren er 2.196 medewerkers. Eind 2022 waren dit er nog 1.340. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is 54 jaar.

2.2.3 Wat gaan we doen?

Impuls duurzame inzetbaarheid en werkplezier

Samenwerking met onze inleners staat centraal bij het vergroten van duurzame inzetbaarheid en werkplezier van onze SW-medewerkers. Het is tenslotte een gedeelde verantwoordelijkheid. Daarnaast zoeken we het samenspel met andere partners. Zo werken we samen met Stichting MEE voor ondersteuning op meerdere leefgebieden. Dit doen we onder andere met het project Bruggenbouwers. Daarnaast zijn we een samenwerking met Bindkracht 10 aan het opstarten. Het doel van de samenwerking is dat we onze medewerkers makkelijker en sneller door kunnen verwijzen voor hulp op andere leefgebieden dan werk. Ook

MENSEN AAN HET WERK VIA DE SOCIALE WERKVOORZIENING

Realistische en ambitieuze toegevoegde waarde

- In 2023 koersen we op een toegevoegde waarde van € 8.386 per SW-medewerker.
- In 2024 op een toegevoegde waarde van € 8.653 per SW-medewerker.

Ziekteverzuim verlagen

We willen in 2023 een gemiddeld ziekteverzuimpercentage van 17,4% realiseren. Hiermee vinden we een balans tussen realisme en ambitie. Gezien het verzuimverleden en de relatief hoge gemiddelde leeftijd van de doelgroep blijkt het lastig het verzuim omlaag te brengen.

zijn we bezig met het verder bevorderen van de deskundigheid van onze consulenten op het gebied van psychische problematiek. We hebben hiervoor extra expertise georganiseerd.

Sinds 2022 werken we met een nieuwe arbodienstverlener. De implementatie van de nieuwe samenwerking is inmiddels afgerond. Deze dienstverlener treed op als onze partner en adviseur. Samen zetten we acties uit ter bevordering van de duurzame inzetbaarheid. Zo zal er in 2023 een organisatiediagnose-scan uitgevoerd worden. In deze scan zal onder andere gekeken worden naar elementen die van invloed zijn op de duurzame inzetbaarheid. Uit de scan zal een advies volgen voor onze organisatie. Daarnaast werken we aan kennis en ondersteuning bij gedrags-gerelateerd verzuim. Dit doen we onder andere door het organiseren van workshop over, o.a., vitaliteit op het werk.

Sinds 2022 zijn er drie interne werkgroepen actief die zich richten op de duurzame inzetbaarheid. Zij richten zich op de volgende subthema's:
1. werkplezier,
2. persoonlijke ontwikkeling,
3. duurzame inzetbaarheid.

Hierbij wordt ook de OR-SW betrokken. De werkgroepen werken aan een plan om op de subthema's vooruitgang te boeken.
Het is belangrijk dat bovengenoemde acties in goede samenhang en synergie worden opgepakt. Ons management stuurt hier constant op.

Goed werkgeverschap in tijden van inflatie

Om de bestaanszekerheid ook in financiële zin te borgen heeft het Rijk besloten het minimumloon met 10% te verhogen. Deze verhoging heeft direct invloed op de salarissen van onze SW-medewerkers. Vanwege de ongekend hoge inflatie – om invulling te geven aan goed werkgeverschap – gaan wij in 2023 daarnaast op het punt van de reiskostenvergoeding afwijken van de cao SW. In de eerste zes maanden van 2023 gaan wij (het fiscaal maximaal toegestane) bedrag van €0,21 per kilometer vergoeden. We doen dit op zo'n manier dat alle SW-medewerkers (ook degenen met individueel vervoer) er profijt van hebben. Na een half jaar kijken we of we deze verhoogde reiskostenvergoeding doorzetten. Dit hangt o.a. af van de cao-ontwikkelingen, ervaringen uit de uitvoering, ervaringen van budgetcoaches en beleid dat gemeenten in algemene zin ontwikkelen t.b.v. bestaanszekerheid. Dit kost op jaarbasis € 470.000 euro en we willen deze kosten dekken uit het overschot SW / Werk 2022.

3 ICT Rijk van Nijmegen

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN) beheert, exploiteert en ontwikkelt de technische ICT-infrastructuur (inclusief telefonie) van en voor de gemeenten in de regio Rijk van Nijmegen. Dat doen we ook voor WBRN en ODRN. En daarnaast verzorgen we voor Gemeente Nijmegen een groot deel van het functioneel beheer, we doen dat op verzoek en in toenemende mate ook voor (primaire) procesapplicaties van de overige deelnemende gemeenten.

3.1 Wat willen we bereiken?

Het accent voor deze ontwerpbegroting 2024, en de bijgestelde begroting 2023, blijft in algemene termen liggen op de doorontwikkeling van iRvN als ICT-dienstverlener voor een veilige, flexibele en moderne werkomgeving. In 2022 hebben de gemeenten ingestemd met de conclusies en aanbevelingen uit het onderzoeksrapport dat PwC heeft uitgevoerd naar de ICT-functie in de regio. Duidelijk is dat iRvN de komende 4 à 5 jaar primair een beheerorganisatie blijft, gestoeld op het huidige fundament en dat géén uitbreidingen van het iRvN-dienstenportfolio en/of grote organisatorische veranderingen van regionale betekenis door alle samenwerkingspartners gewenst worden. iRvN heeft de opdracht om dat, naast het uitvoeren van de core business, met een innovatie focus te doen en een actieve, projectmatige deelname aan gemeentelijke I&A-projecten te leveren.

De huidige situatie, waarin onder andere geopolitieke ontwikkelingen zorgen voor wereldwijde chiptekorten en prijsstijgingen, vraagt om een verdere optimalisatie van een 100%-mobiele werkplek voor iedereen die voldoet aan zware beveiligingseisen. Een werkplek, gebaseerd op Microsoft365, waarbij naast het ver- en bewerken van informatie ook spraak- en beeldcommunicatie geïntegreerd is, zodat (digitaal) samenwerken op afstand, kennisdelen etc. optimaal gefaciliteerd en gestimuleerd wordt

Onze primaire doelstelling is en blijft het waarborgen van de bedrijfscontinuïteit en beschikbaarheid van de gehele regionale ICT-infrastructuur. De afhankelijkheid van de ICT-infrastructuur (serverpark, storage, netwerk en werkplekken) en het huidige en toekomstig applicatielandschap van de primaire processen stelt hoge eisen aan de kwaliteit van die infrastructuur en met name aan de cybersecurity en informatieveiligheid. Een andere belangrijke doelstelling van iRvN is actief projectmatig samenwerken met de bij haar aangesloten gemeenten en organisaties in hun digitale transformatieproces.

Deze beide doelstellingen zijn bepalend voor de keuzes die gemaakt worden. Het is onze taak om vanuit die doelstellingen te adviseren en voorstellen en aanbevelingen te doen over de inzet van technologie. We zijn daar niet leidend in, de gemeenten zijn leidend door hun rol als opdrachtgever.

iRvN exploiteert, ontwikkelt en investeert in toekomstbestendige ICT-infrastructuur, rekening houdend met technologische ontwikkelingen én met name ook met de in- en externe security-eisen, zodat deze geen belemmering vormen voor innovatieve ontwikkelingen binnen de gemeentelijke informatievoorziening (zoals VNGs ‘Samen-Organiseren’ en Common Ground).

We hebben oog voor innovaties in de technologie, doen daar ervaring en kennis in op; we volgen de landelijke ontwikkelingen en werken daaraan mee. We doen voorstellen en aanbevelingen aan gemeenten voor innovaties. Voorbeelden hiervan zijn het ‘mobiel tenzij...’-concept en het regionale beleid op mobiele devices, de inzet van de ESB als regionaal koppelmechanisme, implementatie van landelijke producten zoals aansluiting GGI-netwerk en GT-Connect. Maar ook de verdere implementatie van Microsoft365 en aanvullende maatregelen met betrekking tot informatieveiligheid

en privacy. De producten- en dienstencatalogus van iRvN wordt i.o.m. de gemeenten aangepast en waar gewenst uitgebreid.

We hechten aan het gezamenlijk opdrachtgeverschap van de deelnemende gemeenten en organisaties. Zo werken we nauw met hen samen om de opgestelde strategische en tactische kaders waarbinnen iRvN de aan haar toevertrouwde ICT-infrastructuur kan/moet gaan ontwikkelen, te implementeren en de regionale governance daaromtrent verder in te richten. Deze ICT-kaders zijn afgeleid van de gemeentelijke (strategische) I&A-beleidsplannen. Daarmee wordt invulling gegeven aan het uitgangspunt dat gemeenten zelf volledig verantwoordelijk blijven voor hun eigen (ontwikkeling van de) informatievoorziening en inzet van innovatieve ICT-ontwikkelingen.

3.2 Wat gaan we hiervoor doen?

iRvN kent vanaf 2023 drie verantwoordelijkheidsgebieden: Dienstverlening, Beheer & Beveiliging en Samenwerken & Innovatie. Deze drie gebieden werken nauw samen om het eindproduct van iRvN te kunnen leveren: professionele ICT-dienstverlening om gemeenten te ondersteunen bij de ontwikkeling van hun digitale informatievoorziening. We geven verdere invulling aan de door de colleges gegeven opdrachten naar aanleiding van het PwC-evaluatieonderzoek "Vrijheid in gebondenheid" en het uitgevoerde regionale Rekenkameronderzoek 'Weten wat je moet weten'. En we doen dat in nauw overleg met onze opdrachtgevers en betrokkenen in de regio.

Organisatie

We zorgen ervoor dat de interne iRvN-organisatie optimaal afgestemd wordt op die opdrachten voor de komende jaren. We hebben daartoe in 2022 de organisatorische en personele randvoorwaarden ingevuld om verantwoordelijkheden verder in de organisatie te beleggen om autonomie binnen de organisatie te vergroten. We gaan daar in 2023 verder mee aan het werk met het doel om de operationele werkorganisatie wendbaarder te maken en de kwaliteit van de beslissingen te verhogen door ze dichter op het proces te nemen. Een kleiner en strategisch gefocust directieteam, een tactisch middenkader van teamleiders en meer capaciteit voor projectmanagement, servicelevel management en communicatie maken dat we in 2023 de dienstverlening aan de eindgebruikers verder kunnen uitbouwen.

Als vervolg op iRvN's Strategisch Organisatie- en Personeelsplan werken we in 2023 verder aan een strategisch HR-plan met o.a. veel aandacht voor duurzame inzetbaarheid, wendbaarheid en in-, door-, en uitstroom van personeel om alle kennis en kunde binnen iRvN te borgen en verder te ontwikkelen.

Dienstverlening

Onze dienstverlening, of liever gezegd: de ervaren dienstverlening 'op de werkplek', is een blijvende kritische succesfactor voor iRvN. De Servicedesk bepaalt voor een groot deel de waardering van de eindgebruikers. Om onze eindgebruikersdienstverlening verder te verbeteren blijven we inzetten op dienstverlening op locaties en op het bewaken van alle servicedesk-meldingen, meer nog op klantgerichte communicatie en – in samenwerking met Beheer & Beveiliging – op gecoördineerde probleemoplossingen. In 2023 toetsen wij met een klantentevredenheidsonderzoek de dienstverleningservaringen bij onze eindgebruikers en koppelen daar vanzelfsprekend (verbeter)acties aan.

Met de invoering van Identity & Access Management (dat betreft het toekennen en beheren van de rechten over wat iemand wel/niet mag en kan) zijn in nauwe samenwerking met de gemeenten de P&O-systemen gekoppeld aan onze systemen voor o.a. accountbeheer. In 2023 gaan we daar

verder op door en bieden we ondersteuning, technisch en praktisch waar dat kan, voor gemeenten om de rechtentoekenning op basis van rollen te kunnen doen.

Het Self Service Portal waar we in 2022 mee gestart zijn, zal in 2023 verder uitgerold worden in de gehele regio. Het portaal is een plek waar de eindgebruikers snel en gemakkelijk kunnen vinden wat ze nodig hebben en wanneer ze dat nodig hebben. De iRvN-Dienstenlandkaart, op basis waarvan we nu de dienstverlening monitoren en bespreken met de gemeenten, zal in 2023 verder uitgebreid worden zodat we ook meer inzicht kunnen delen over bijvoorbeeld licentiebeheer en changes/implementaties. We ontwikkelen de Dienstenlandkaart verder door m.b.v. Power BI om betere gegevensvisualisaties en uitgebreide managementrapportages te maken.

Vanuit de afdeling Dienstverlening worden alle devices (laptops, smartphones, ...) uitgeleverd aan de eindgebruikers. iRvN blijft deelnemen aan de landelijke aanbestedingen m.b.t. de door iRvN beheerde ICT-infrastructuur onder het motto: "doe mee of leg uit" en in 2023 zal de aanbesteding 'GT Mobiele Communicatie (GT Mobiel3)' plaatsvinden. Deze aanbesteding moet opnieuw gaan leiden tot een lage(re) prijs 'per sim'.

Een actieplan met betrekking tot 'Duurzaamheid' zal in 2023 opgesteld worden en worden besproken met de regio.

Beheer en Beveiliging

De redundante regionale ICT-infrastructuur, aangesloten aan het landelijk GGI-netwerk, heeft zijn robuustheid inmiddels bewezen. De dreiging van innovatieve, kwaadwillende technologie (m.n. ransomware/gijzelsoftware) blijft onverminderd heel groot. Monitoring, in samenwerking met derden (we gebruiken 24-uursmonitoring 'Carbon Black' van Hunt & Hackett), en incidentbewaking en -afhandeling vereisen speciale aandacht en zijn inmiddels het dagelijks beheer ruim ontstegen. Deze taken zijn toegewezen aan een specifiek team (CSIRT: Computer Security Incident Response Team) binnen Beheer en Beveiliging waar de noodzakelijke kennis aanwezig is en up-to-date gehouden wordt.

Dat team speelt een grote rol in het meerjarige Programma Beveiliging dat in 2022 is gestart en in 2023 verder uitgevoerd wordt. We ronden in 2023 de aanbesteding van een zgn. SIEM/SOC af en implementeren het. 'SIEM' is een detectie-instrumentarium om continu de toegang van buitenaf te monitoren. Het 'SOC' is het zenuwcentrum voor cybersecurity: het monitort de volledige IT-omgeving en legt informatie vanuit applicaties, software en infrastructuur vast.

Binnen hetzelfde programma focussen we ook op de eigen omgevingen. Bescherming tegen binnendringing door kwaadwillenden is van cruciaal belang maar mocht men onverhoopt binnen zijn gekomen, moeten ook daar meer en meer geavanceerde maatregelen getroffen worden om de schade beperkt te houden. Technisch zullen we in 2023, naast de aandacht voor de systeem- en beheerdersaccounts en de daarmee samenhangende herstructurering van onze Active Directory, ervoor zorgen dat onze Citrix-omgeving gesegmenteerd wordt om de impact van kwaadwillende toegang te beperken. Om te voorkomen dat data gelekt wordt tussen organisaties en om te voorkomen dat ongeautoriseerde toegang mogelijk is óver technische organisatiegrenzen heen, zullen we in 2023 ook scheiding aanbrengen tussen de kantoorautomatiseringsomgevingen van de organisaties in de regio. En we implementeren een nieuwe veiligere, werkbare beheerwerkplek t.b.v. de beheerders (applicatieve, functionele en technische specialisten) waarbij de rechten afgestemd zijn op de taak.

In dit kader blijven ook de bedrijfskritische informatiesystemen en het beheer ervan om aandacht

vragen. Met name bij veranderingen in de ICT-infrastructuur maar ook bij migraties (zoals de migratie naar Oracle19 die in 2023 afgerond zal worden) en bij nieuwe releases, koppelingen etc van/bij gemeentelijke processystemen.

De aanbesteding betreffende de vervanging van de backup- en restorevoorziening én het gehele serverpark is afgerond. In 2023 zal die nieuwe infrastructuur geïmplementeerd worden. We verwachten over circa vijf jaar niet weer een dergelijke grote aanbesteding te hoeven doen omdat het applicatielandschap zich dan grotendeels in de cloud en niet meer 'op zaal' zal bevinden. Dat vraagt wel een cloudstrategie van iRvN voor haar systemen en van gemeenten voor de gemeentelijke processystemen en een samen optrekken daarin. Zolang systemen op onze eigen systemen zijn geïnstalleerd, blijven eigen servers nodig.

Begin 2023 is door iRvN voor een groot deel van de regio ingeschreven op de landelijke aanbesteding GT Connect2. Dat betreft een gezamenlijke aanbesteding waarmee VNG voor gemeenten diensten in wil kopen als aanvulling op en in koppeling met MS Teams als reeds bestaand telefonieplatform bij gemeenten. Op basis daarvan kunnen gemeenten MS Teams in zetten als primair communicatieplatform. GT Connect2 is de opvolger van GT Connect.

Een andere aanbesteding zal in 2023 opgepakt worden betreffende 'End User Devices', dat is de hardware die eindgebruikers tot hun beschikking hebben, en netwerkproducten. En moderniseren en optimaliseren we het veilige, gecentraliseerde en geautomatiseerde technisch beheer van onze IP-netwerkbronnen.

Samenwerken en Innovatie

Deze nieuwe afdeling richt zich op de facilitering en het stimuleren van het samenwerken met gemeenten m.b.t. hun informatie ontwikkelings- en innovatieprojecten en, daar waar gewenst, het business-georiënteerd beheer van het applicatielandschap. Dit vraagt een verdere opbouw van de kennis van de gemeentelijke processen. Met name de innovatieprojecten en -plannen worden vanuit Samenwerken en Innovatie vertaald naar de gewenste en noodzakelijke aanpassingen die daarvoor binnen iRvN – in de ruimste zin van het woord – nodig zijn. Ook vullen we in 2023 voor een aantal gemeenten de rol van informatiemanager in en voegen we daar de rol van CISO aan toe.

Het functioneel beheer van de applicatiesoftware is primaire gericht op de ondersteuning van de gemeentelijk werkprocessen (business-oriëntatie), ook bij ver-SAAS-de applicaties blijft een deel hiervan bestaan. Een specifiek aspect daarbij is leveranciersmanagement. Met name op dit punt zal iRvN, op basis van de jarenlang opgebouwde kennis en ervaring een meerwaarde zijn voor alle gemeentelijk I&A-projecten waar ver-SAAS-ing plaatsvindt.

De afdeling bestaat verder uit een aantal medewerkers met competenties op het gebied van informatiemanagement, account-en projectmanagement en een team met functioneel beheerders.

Het groeiende besef is er, teneinde als iRvN een consistente en voorspelbare kwaliteit te kunnen leveren (en dat te kunnen toetsen en verantwoorden), dat de manier van werken procesmatiger moet zijn. Het is daarom dat iRvN gestart is om binnen drie jaar een kwaliteitsverklaring te kunnen afgeven in de vorm van een certificering (of TPM: Third Party Memorandum) over de BIO-maatregelen. Naast het genoemde op het gebied van o.a. documentatie en procesmatige manier van werken, vraagt het ook een andere mindset van de medewerkers, andere spelregels, andere structuren. Het traject wordt daarom ook gebruikt als onderdeel van iRvN's doorontwikkeling om die andere manier van werken te leren én te doen.

IRvN onderdeel investeringen Automatisering
Bij de vaststelling van de begroting wordt ook over het investeringsplan besloten (bij de jaarrekening wordt hierover inhoudelijk en financieel verantwoording afgelegd). Middels het principe van budgetoverheveling is 1,1 miljoen euro toegevoegd aan het investeringskrediet van 2023. De investering vindt uiteindelijk financieel plaats in 2023, dat zal terug te zien zijn in de kapitaallasten vanaf 2024 en niet vanaf 2023.

De omstandigheden die we nu ervaren zijn enorm anders dan we vijf, zes jaar geleden hadden verwacht. De wereld is sterk veranderd, als recente ontwikkelingen zijn wet- en regelgeving (AVG en BIO) en 'Beveiliging' te noemen. We verwachten een toename van kosten als gevolg van krapte op de arbeidsmarkt en als gevolg van prijsstijgingen door wereldwijde chiptekorten en de consequenties van geo-politieke ontwikkelingen. Het aantal eindgebruikers in de afgelopen jaren met circa 600 gestegen (13%). Daardoor is de druk op de Servicedesk ook toegenomen (extra dienstverlening zoals telefonische ondersteuning en incidentafhandeling). En door het vele thuiswerken is nu sprake van 100%-werkplek (iedereen een laptop en smartphone) in plaats van de 70%-werkplek ten tijde van de situatie voor Corona toen we allen op kantoor werkten.

Met de regio is hier overleg over gevoerd en dat heeft geleid tot een aanpassing op de begroting 2023 en op de meerjarenbegroting 2024 en verder.

De globale verdeling van de investeringen van € 4,8 miljoen ziet er als volgt uit:
- € 3,8 miljoen Centrale computercapaciteit
- € 150.000 Netwerk
- € 350.000 Vervanging van Werkplekken
- € 500.000 Mobiele telefonie

Deel 2 Wat gaat het kosten?

In hoofdstuk 4 (MGR totaal), 5 (WerkBedrijf) en 6 (iRvN) werken we uit wat het realiseren van onze ambities gaat kosten. We richten ons op de baten en lasten voor de verschillende onderdelen.

4 Baten en lasten MGR

In dit hoofdstuk gaan we in op de baten en lasten van de MGR in totaal en het onderdeel Bestuursondersteuning.

4.1 MGR totaal

Tabel 1 Totale baten en lasten MGR 2022 t/m 2027 ▶

Baten Bedragen in € 1.000	MGR totaal							
	R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Arbeidsparticipatie	20.067	22.471	23.375	25.071	25.175	23.896	24.127	24.423
Begeleide participatie	48.677	46.825	46.825	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	0	0	0	50.251	49.865	46.883	43.151	39.341
Inkomensregelingen	4.811	5.320	4.849	6.106	6.106	6.106	6.106	6.106
Overhead	18.810	17.790	17.790	20.805	21.870	22.129	22.242	22.354
Totaal baten	**92.366**	**92.406**	**92.838**	**102.233**	**103.017**	**99.015**	**95.626**	**92.225**

Lasten	**R2022**	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Arbeidsparticipatie	14.990	18.433	18.895	19.914	20.235	18.956	19.287	19.584
Begeleide participatie	45.759	44.196	44.196	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	0	0	0	47.182	46.582	43.752	40.021	36.210
Inkomensregelingen	4.811	4.377	4.377	5.634	5.162	5.162	5.162	5.162
Overhead	17.919	16.656	16.656	19.736	20.682	20.941	21.054	21.166
Totaal Programmalasten	**83.480**	**83.661**	**84.123**	**92.467**	**92.662**	**88.812**	**85.524**	**82.122**
Overhead MGR	8.886	8.745	8.715	9.766	10.355	10.202	10.102	10.102
Totaal lasten	**92.366**	**92.406**	**92.838**	**102.233**	**103.017**	**99.015**	**95.626**	**92.225**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Door een wijziging in het besluit begroten en verantwoorden (BBV) valt de arbeidsmatige dagbesteding vanaf 2023 niet meer onder het taakveld begeleidende participatie maar onder het taakveld WSW en beschut werk. Dat is de reden van de verschuiving van middelen tussen taakveld begeleidende participatie en WSW & beschut werk. De totale baten nemen af van € 102,2 miljoen in 2023 naar € 92,2 miljoen in 2027. De afname komt vooral door de afbouw van de sociale werkvoorziening. Zie tabel 2.

Voor de jaren 2023 en 2024 hebben we de budgetten verhoogd conform de BRN norm. Bij het onderdeel Werk hebben we vanaf 2023 te maken met een wijziging in het gemeentefonds waardoor het klassieke re-integratiebudget, de middelen begeleiding nieuw Wajong en de middelen begeleiding nieuw regulier zijn opgegaan

in het cluster participatie van het sociaal domein en daardoor niet afzonderlijke identificeerbaar meer zijn. Immers in de taakuitvoering van het cluster participatie zit tevens uit uitvoering van de uitkering verstrekking en de uitvoering van de bijzondere bijstand. Dit leidt ertoe dat we opnieuw afspraken moeten gaan maken over de wijze waarop het onderdeel Werk van het WerkBedrijf gefinancierd moet gaan worden. De herziening van het gemeentefonds vanaf 2023 heeft daarnaast met zich meegebracht dat binnen het cluster participatie een herverdeling van middelen heeft plaatsgevonden. De gemeenten Nijmegen en Wijchen ontvangen minder middelen in het cluster. De overige gemeenten ontvangen meer. Binnen onze regio is daardoor in het cluster participatie €1,4 miljoen minder beschikbaar. De verdeling van dit nadeel ziet er per gemeente als volgt uit:

€ 699.800	Berg & Dal toename
€ 181.900	Beuningen toename
€ 167.500	Druten toename
€ 125.200	Heumen toename
€ 61.400	Mook en Middelaar toename
€ 2.545.300	Nijmegen afname
€ 95.100	Wijchen afname

Dit nadeel van € 1,4 betreft het totale nadeel op het cluster participatie waarvoor de taken uitkering verstrekking, uitvoering bijzondere bijstand en de re-integratie (Werk) uitgevoerd moeten worden. Welk deel van de middelen uit het cluster participatie toebedeeld moet worden aan de drie taken is niet terug te vinden in het gemeentefonds. Het ministerie heeft Berenschot onder begeleiding van Divosa en Cidris de opdracht gegeven een systematiek te ontwikkelen om tot een verdeling van de middelen over de drie taken te komen. Inmiddels is deze systematiek er. Het voordeel is dat aangesloten wordt bij de middelen die gemeenten in het gemeentefonds ontvangen, met andere woorden er wordt niet meer over de drie taken verdeeld dan dat een gemeente ook daadwerkelijk via het gemeentefonds ontvangt. Daarmee is het een werkbare en objectieve methode om tot een verdeling van de middelen binnen het cluster participatie te komen.
Daarmee wordt echter niet voorkomen dat het ververdeeleffect tussen gemeenten binnen het participatiebudget is opgelost. De eerste berekeningen laten zien dat er een verschuiving plaatsvind van de nadeelgemeenten naar de voordeelgemeenten. Met andere woorden de voordeelgemeenten gaan meer bijdragen en de nadeelgemeenten gaan minder bijdragen aan het WerkBedrijf. Dit laatste is op dit moment nog onderwerp van discussie.

Om toch tot een oplading van de meerjarenbegroting te komen is met de gemeenten afgesproken om voor de jaren bijgesteld 2023 en 2024 tot en met 2027 de middelen conform de oude verdeling van het Rijk op te nemen. Wij indexeren deze middelen met de BRN norm omdat er geen actualisatie van de middelen vanuit het rijk meer plaatsvindt.

In de tabellen staan drie kolommen die betrekking hebben op het jaar 2023. De kolom 'B2023 P' heeft betrekking op de vastgestelde begroting in juli 2022, de kolom 'B2023 (h)' op de tussentijdse technische begrotingswijziging 2023 en kolom 'B2023' heeft betrekking op de nu voorliggende begrotingswijziging 2023.

We zien dat de gewijzigde begroting 2023 zo'n 9,9 miljoen euro hoger is dan de in juli 2022 vastgestelde begroting 2023. Dat komt o.a. door gestegen personeelskosten (zowel van SW-medewerkers als ambtelijke medewerkers), hoge inflatie en dus indexering en een verwachte toename van de uitgaven aan loonkostensubsidies. In hoofdstukken 5 en 6 gaan we dieper op deze zaken in.

Tabel 2 Begrotingstotalen per onderdeel van de MGR 2022 t/m 2027 ▶

4.2 Bestuursondersteuning

Tabel 3 Totale baten en lasten MGR Bestuursondersteuning in 2022 t/m 2027 ▶

De baten en lasten 2023 zijn niet gewijzigd ten opzichte van de primaire begroting.
De baten en lasten 2024 zijn geïndexeerd met de BRN norm.

Begrotingstotaal Bedragen in € 1.000	R2022	B2023 P	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027
Applicatiebeheer	4.522	3.890	3.890	4.445	4.664	4.664	4.664	4.664
Automatisering	15.113	14.560	14.560	17.034	17.936	18.195	18.308	18.420
Bestuursondersteuning	318	325	325	325	341	341	341	341
Werkbedrijf SW	46.611	44.598	44.598	47.863	47.473	44.487	40.751	36.937
Werkbedrijf Vastgoed	1.071	1.049	1.049	1.384	1.487	1.487	1.487	1.487
Werkbedrijf Werk	27.498	30.590	31.022	34.141	34.245	32.965	33.196	33.493
Consolidatie	-2.766	-2.605	-2.605	-2.959	-3.129	-3.125	-3.121	-3.117
Totaal lasten	**92.366**	**92.406**	**92.838**	**102.233**	**103.017**	**99.015**	**95.626**	**92.225**

Baten Bedragen in € 1.000		MGR Bestuursondersteuning							
		R2022	B2023 P	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	221	227	227	227	239	239	239	239
	Overige bijdragen	96	98	98	98	103	103	103	103
Totaal Baten		**318**	**325**	**325**	**325**	**341**	**341**	**341**	**341**

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR Bestuursondersteuning							
		R2022	B2023 P	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027
Overhead	Operationele lasten	9	76	76	76	80	80	80	80
	Personele lasten	309	249	249	249	261	261	261	261
Totaal lasten		**318**	**325**	**325**	**325**	**341**	**341**	**341**	**341**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

5 Baten en lasten WerkBedrijf

Bij WerkBedrijf maken we onderscheid in drie onderdelen: WERK (in tabellen taakvelden inkomensregelingen en arbeidsparticipatie en begeleide participatie), SW (taakveld begeleide participatie) en Vastgoed (taakveld overhead). Per onderdeel lichten we de ontwikkeling van baten en lasten in 2023 en 2024 toe. We beginnen met een overzicht van de totale baten en lasten voor WerkBedrijf.

5.1 Totalen

Tabel 4 Totale baten en lasten WerkBedrijf 2022 t/m 2027 ▶

Baten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf							
	R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Arbeidsparticipatie	20.035	22.461	23.365	25.061	25.165	23.886	24.117	24.413
Begeleide participatie	49.748	47.901	47.901	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	0	0	0	51.619	51.325	48.339	44.604	40.789
Inkomensregelingen	4.811	5.320	4.849	6.106	6.106	6.106	6.106	6.106
Overhead	586	554	554	601	608	608	608	608
Totaal baten	**75.180**	**76.237**	**76.669**	**83.387**	**83.204**	**78.939**	**75.434**	**71.916**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR WerkBedrijf							
	R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Arbeidsparticipatie	15.558	18.966	19.428	20.463	20.783	19.504	19.835	20.131
Begeleide participatie	46.285	44.718	44.718	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	0	0	0	47.991	47.483	44.649	40.914	37.099
Inkomensregelingen	4.811	4.377	4.377	5.634	5.162	5.162	5.162	5.162
Overhead	429	391	391	598	638	638	638	638
Totaal programma	**67.083**	**68.451**	**68.913**	**74.685**	**74.066**	**69.953**	**66.549**	**63.030**
Overhead MGR	8.096	7.785	7.755	8.702	9.138	8.986	8.886	8.886
Totaal lasten	**75.180**	**76.237**	**76.669**	**83.387**	**83.204**	**78.939**	**75.434**	**71.916**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Door een wijziging in het besluit begroten en verantwoorden (BBV) valt de arbeidsmatige dagbesteding vanaf 2023 niet meer onder het taakveld begeleidende participatie maar onder het taakveld WSW en beschut werk. Dat is de reden van de verschuiving van middelen tussen taakveld begeleidende participatie en WSW & beschut werk.

Ontwikkeling begrotingstotalen

Het begrotingstotaal neemt af van € 83,4 miljoen in 2023 naar € 71,9 miljoen in 2027. Dit komt vooral door de afname van het aantal medewerkers in de sociale werkvoorziening en een afname van extra tijdelijke budgetten. In de tabellen staan drie kolommen die betrekking hebben op het jaar 2023. De kolom 'B2023' heeft betrekking op de vastgestelde begroting in juli 2022, de kolom 'b2023 (h)' op de tussentijdse technische begrotingswijziging 2023 en kolom 'B2023W' heeft betrekking op de nu voorliggende begrotingswijziging 2023.

Arbeidsparticipatie

Participatiebudget, Septembercirculaire 2022
Rijk In de septembercirculaire 2022 maakt het Rijk de omvang van het Participatiebudget kenbaar. In de septembercirculaire 2022 is alleen nog het budget voor 2022 bijgesteld en niet meer het meerjarig perspectief. Dit komt omdat vanaf 2023 de afzonderlijk herkenbare middelen van het participatiebudget opgegaan zijn in het bredere cluster participatie van het sociaal domein. Op het moment van opstellen van de meerjarenbegroting lopen de gesprekken met de gemeenten over een nieuwe wijze van verdelen van de middelen van het cluster participatie. Voor 2023 bijgesteld en 2024 tot en met 2027 is nu voorlopig gekozen om het meerjarenperspectief van het Participatiebudget zoals gepubliceerd in de septembercirculaire 2021 als basis te gebruiken. Daarbij zijn de budgetten 2021 geïndexeerd met de BRN norm voor 2023 en 2024.

Indexeringen Bij onderdeel Werk en SW zijn de lasten met de BRN norm geïndexeerd. Een uitzondering hierop zijn de personele lasten van de SW-medewerkers en de salarissen van de ambtelijk medewerkers. Deze salarissen indexeren we conform de verwachte wijzigingen in de betreffende cao's.

Tabel 5 Overzicht van de personele lasten van Werkbedrijf in 2021 t/m 2027 ▼
De overige personele lasten zijn buiten beschouwing gelaten

Personele lasten

Door de richtlijnen van de BBV zijn de personele lasten in tabel 4 niet zichtbaar. De personele lasten maken onderdeel uit van de programmalasten en de overhead MGR. In tabel 5 geven we een overzicht van de ambtelijke salarislasten inclusief inhuur voor de komende jaren.
De totale salarislasten nemen in 2023 toe met € 2,9 miljoen ten opzichte van de gewijzigde begroting 2023. De toename wordt met name veroorzaakt door:

- 5% indexering vanwege de nieuwe cao SGO waardoor de loonkosten met € 841.600 toenemen.
- Voor de uitvoering van het project werken aan de match ramen we in 2023 eenmalig € 600.000 extra in voor personeel.
- In 2023 gaan we uitvoering geven aan de werkgeversdienstverlening tussen het UWV en WerkBedrijf. Hiervoor ramen we € 420.000 aan personele lasten.
- In 2023 gaan we de CAO aan de slag uitvoeren hiervoor ramen we € 418.000 aan personele lasten.
- We hebben te maken met een groep langdurig zieken. Ter vervanging van deze groep ramen we € 360.000 aan extra personele uitgaven.
- Om de kwaliteit van onze dienstverlening te verbeteren starten we een programma professionalisering dienstverlening op in 2023. Hiervoor ramen we € 250.000 aan personele lasten.

WBRN Bedragen in € 1.000	**R2022**	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Arbeidsparticipatie	9.600	10.100	11.363	12.368	11.053	9.532	9.382	9.382
Overhead	4.205	4.176	4.146	4.601	4.842	4.742	4.642	4.642
Begeleide participatie	3.973	3.910	3.910	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	0	0	0	4.106	3.980	3.743	3.521	3.329
Totaal lasten	**17.778**	**18.186**	**19.419**	**21.076**	**19.875**	**18.016**	**17.545**	**17.352**

Tabel 6 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel WERK in 2022 t/m 2027 ▶

5.2 Onderdeel WERK

In deze paragraaf staan we in detail stil bij onze begroting voor het onderdeel Werk. Na het overzicht van de totale baten en lasten in 2022-2027. Per (sub)paragraaf lichten we de begrotingswijziging 2023 en begroting 2024 toe.

Door een wijziging in het besluit begroten en verantwoorden (BBV) valt de arbeidsmatige dagbesteding (Op weg naar Werk) vanaf 2023 niet meer onder het taakveld begeleidende participatie maar onder het taakveld WSW en beschut werk. Dat is de reden van de verschuiving van middelen tussen taakveld begeleidende participatie en WSW & beschut werk.

Baten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf onderdeel WERK							
		R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	4.811	5.321	4.849	6.106	6.106	6.106	6.106	6.106
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.652	2.808	2.808	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	Gemeentelijke bijdragen	0	0	0	2.974	2.974	2.974	2.974	2.974
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	17.360	19.424	19.424	20.149	21.301	21.968	22.704	23.001
	Omzet	0	1.092	546	546	1.092	1.092	1.092	1.092
	Overige bedrijfsopbrengsten	19	70	35	35	320	320	320	320
	Overige bijdragen	2.656	1.875	3.360	4.331	2.452	505	0	0
Totaal baten		**27.498**	**30.590**	**31.022**	**34.141**	**34.245**	**32.965**	**33.196**	**33.493**

Lasten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf onderdeel WERK							
		R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	4.811	4.377	4.377	5.634	5.162	5.162	5.162	5.162
Begeleide participatie	Op Weg naar Werk	2.652	2.808	2.808	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	Op Weg naar Werk	0	0	0	2.974	2.974	2.974	2.974	2.974
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	5.378	6.282	7.642	7.591	6.638	7.356	8.332	8.629
	Oude verplichtingen	1.358	1.482	1.482	1.482	1.447	1.397	1.256	1.256
	Algemene uitvoering arbeidsparticipatie	6.231	6.675	6.978	7.343	7.594	7.594	7.594	7.594
	Directe kosten CAO aan de slag	0	2.652	1.326	1.326	2.652	2.652	2.652	2.652
	Inzet tijdelijke middelen	2.591	1.538	1.663	2.553	2.115	0	0	0
	Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling	0	337	337	168	337	505	0	0
Totaal Programmalasten		**23.021**	**26.151**	**26.613**	**29.071**	**28.919**	**27.640**	**27.971**	**28.267**
Overhead MGR		4.477	4.439	4.409	5.070	5.326	5.326	5.226	5.226
Totaal lasten		**27.498**	**30.590**	**31.022**	**34.141**	**34.245**	**32.965**	**33.196**	**33.493**

Saldo baten en lasten		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Toelichting op technische bijstelling begroting 2023

Bij het opstellen van de tussenrapportage 2022 is voor het onderdeel Werk een technische wijziging doorgevoerd voor 2023. Deze wijziging heeft betrekking op:

- € 1,0 miljoen extra middelen afronding Werken aan de Match
- € 1,0 miljoen aframen middelen CAO aan de slag
- € 360.000 extra middelen meicirculaire
- € 125.000 extra middelen uitvoering IPS (Individuele Plaatsing en Steun)

5.2.1 Baten onderdeel Werk

Tabel 7 Baten voor onderdeel WERK van WerkBedrijf in 2022 t/m 2027 ▼

Toelichting op de bijstelling van de begroting 2023

Inkomensregelingen € 786.000

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor loonkostensubsidies (eerste regel tabel 7). We begroten hier in 2023 € 6,1 miljoen voor. Deze middelen zijn ten behoeve van het verstrekken van loonkostensubsidies aan werkgevers en ten behoeve van de uitvoering van de CAO aan de slag.
Ten opzichte van de primaire begroting 2023 is dit een toename van afgerond € 786.000. Dit komt omdat we een verdere groei verwachten van een aantal verstrekte loonkostensubsidies. Daarbij sluiten we zo goed als mogelijk aan bij de rijksbijdrage.

Begeleide participatie c.q. WSW en beschut werk € 165.000

Vanaf 2023 wijzigt het Besluit Begroten en Verantwoorden (BBV) op en aantal punten. Eén van de wijzigingen is dat het taakveld begeleidende participatie komt te vervalen. Daarvoor in de plaats komt het taakveld WSW en beschut werk. Hieronder worden onder andere de inkomsten inzake Op Weg Naar Werk verantwoord (voorheen: Arbeidsmatige dagbesteding).

Baten Bedragen in € 1.000		**Werkbedrijf onderdeel WERK**							
		R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Inkomensregelingen	Gemeentelijke bijdragen	4.811	5.321	4.849	6.106	6.106	6.106	6.106	6.106
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	2.652	2.808	2.808	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	Gemeentelijke bijdragen	0	0	0	2.974	2.974	2.974	2.974	2.974
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen	17.360	19.424	19.424	20.149	21.301	21.968	22.704	23.001
	Omzet	0	1.092	546	546	1.092	1.092	1.092	1.092
	Overige bedrijfsopbrengsten	19	70	35	35	320	320	320	320
	Overige bijdragen	2.656	1.875	3.360	4.331	2.452	505	0	0
Totaal baten		**27.498**	**30.590**	**31.022**	**34.141**	**34.245**	**32.965**	**33.196**	**33.493**

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor Op Weg Naar Werk (tweede regel in tabel 7). We begroten in 2023 € 3,0 miljoen. Het budget is ten opzichte van de primaire begroting met € 165.000 toegenomen. Dit komt door indexering van personele lasten (5%) en de indexering conform de regionale indexering voor de WMO van 6%. In 2022 zijn we gestart met de pilot Simpel switchen. Aan deze pilot nemen de gemeente Nijmegen en Berg & Dal deel. In 2023 gaan we naar de reguliere indexering het tarief aanvullend met € 1,26 verhogen. Dit doen we omdat er een te groot verschil is ontstaan tussen het tarief van Op Weg Naar Werk en de belevingsgerichte dagbesteding. Met deze aanpassing blijft er een verschil in tarief van € 2,74.

Arbeidsparticipatie

Gemeentelijke bijdrage € 725.000

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor arbeidsparticipatie (regel 3 in tabel 7). Dit is het participatiebudget ter grootte van € 20,1 miljoen. Dit is een toename van € 725.000. De toename wordt veroorzaakt door indexeringen van het klassieke budget conform de BRN norm 2023. En een toename van de begeleidingsgelden beschut.

Overige bijdragen € 2,5 miljoen

Aan overige bijdragen begroten we voor 2023 € 4,3 miljoen (regel 4 tot en met 6 in tabel 7). Dit is een toename van € 2,5 miljoen ten opzichte van de primaire begroting 2023. Dit wordt met name veroorzaakt door een toename van de tijdelijke budgetten. De belangrijksten zijn:

€ 1.000.000 **Werken aan de Match**
We zijn volop bezig om onze diensten en producten te blijven verbeteren om succesvolle matches te kunnen maken. Hiervoor is in 2022 eenmalig een budget van € 1,2 miljoen geraamd voor het project Werken aan de Match. De meeste projecten gaan van start in het 3e en 4e kwartaal van 2022 en lopen door in 2023. Eind 2023 verwachten we het project af te ronden.

€ 125.000 **IPS (Individuele Plaatsing en Steun)**
Dit betreft de middelen beschikbaar voor de inzet van IPS trajecten voor 2023. Voor deze kwetsbare groep zijn met een drietal zorgleveranciers afspraken gemaakt over de uitvoering van de trajecten.

€ 250.000 **Programma professionalisering dienstverlening / kwaliteitsimpuls**
Met de impuls kwaliteit beogen we een zichtbare verbeterslag te maken in de kwaliteit van onze dienstverlening aan kandidaten en ondernemers. Met het uiteindelijke doel meer een meer duurzame plaatsingen te realiseren.

€ 655.000 **SUWI**
In de komende jaren willen we de match tussen vraag en aanbod nog meer verbeteren en verhogen. Met die reden hebben we een uitvoeringsplan opgesteld, dat nu gericht is op het verbeteren van de gezamenlijke werkgeversdienstverlening. Wij denken dat dit nog beter kan, dan dat we nu al doen. Uit onze eigen onderzoeken blijkt dat werkgevers behoefte hebben aan een meer geïntegreerde dienstverlening en betere vindbaarheid van onze diensten
Het Rijk wil daarom de werkgeversdienstverlening en matching in de regio versterken. We streven naar een inclusieve, werkende arbeidsmarkt, waarin plaats is voor iedereen. We vormen samen hét punt, waar werkgevers ondersteund worden bij het vinden van het juiste personeel en het juiste advies. We zijn met werkgevers verbonden, omdat we hun taal spreken en die van werkzoekenden. Samen met onderwijs en kennisinstellingen, vakbonden en andere partners werken we aan inclusiviteit op de arbeidsmarkt, het optimaal inzetten van talenten, waarin duurzaam passend werk voor velen hand in hand gaat met het bevorderen van economische groei in de regio.

€ 205.000 POW **(Perspectief Op Werk)**
De POW middelen zijn eenmalige middelen waarvoor het WerkBedrijf penvoerder is. Het RTA (Regionale Tafel Arbeidsmarkt) bepaald de wijze waarop de middelen ingezet worden. Voor 2023 verwachten we € 205.000 uit te gaan geven. We verwachten dat het budget eind 2024 uitgenut is.

CAO aan de slag

Met één jaar vertraging gaan we vanaf 2023 kandidaten met indicatie banenafspraak of een indicatie beschut werk een detacheringsbaan aanbieden bij de MGR conform de cao Aan de slag. Wij verwachten in het eerste jaar een instroom van 35 fte (54 personen) oplopend in de jaren daarna tot 70 fte (108 personen). Een deel van de kosten dekken we uit reguliere daarvoor bestemde budgetten, zoals de loonkostensubsidies en het participatiebudget (onderdeel Nieuwe Begeleiding). We begroten voor de loonkostensubsidies in 2023 € 472.000, de jaren daarna € 836.000. De bijdrage vanuit het participatiebudget begroten we in 2023 op € 418.000 en de jaren daarna op € 836.000.
Voor het overige dekken we de kosten uit de omzet: fiscale tegemoetkomingen en de detacheringsopbrengsten voor in totaal € 581.000. Hierbij moeten we rekening houden met een risico wegens het niet volledig kunnen factureren van het minimaal benodigd detacheringstarief. Uit onze ervaringen blijkt dat we voor deze kandidaten het benodigde tarief niet uit de markt kunnen halen. In 2023 verwachten we een risico van € 168.000, in 2024 € 337.000 en in 2025 € 505.000. Dit risico dekken we uit de budgetoverheveling 2021 (zie hoofdstuk 5.1).
De uitgaven betreffen met name de salariskosten voor de medewerkers op de detacheringsbanen. Voor uitvoering en begeleiding verwachten we 1,6 fte in te moeten zetten oplopend tot 3,2 fte.

Toelichting op de begroting 2024 tov 2023

Toelichting op de begroting 2024

Hier lichten we de belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de bijgestelde begroting 2023 toe. Daar waar geen afwijkingen zijn ten opzichte van 2023 lichten we de cijfers ook niet verder toe. Daarnaast willen we in deze begroting beter inzichtelijk maken waar we onze middelen aan besteden. Hier beginnen we mee.

Arbeidsparticipatie € 1,2 miljoen

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor arbeidsparticipatie. Dit is het participatiebudget ter grootte van € 21,3 miljoen. Dit is een toename van € 1,2miljoen. De toename wordt veroorzaakt door de indexering van 4,94%. Naast de indexering nemen de middelen voor de begeleiding van kandidaten regulier en beschut toe doordat het aantal loonkostensubsidies alsmede de groep beschut nog jaarlijks aan het groeien is.

Omzet € 546.000

De omzet neemt met € 546.000 toe. Dit wordt veroorzaakt doordat we verwachten dat het aantal deelnemers aan de CAO aan de slag verder toeneemt waardoor de verwachte omzet tevens al toenemen. We zijn uitgegaan van een kostendekkende exploitatie. Omdat we de ervaring hebben dat niet iedere medewerker volledig kostendekkend zal kunnen worden geplaatst houden we er rekening mee dat een deel van de baten niet gerealiseerd zal gaan worden. Hiervoor is een voorziening gevormd.

Overige bijdragen/bedrijfsopbrengsten € 1,6 miljoen

De overige bijdragen/opbrengsten ramen we op € 2,8 miljoen. Dit is een afname van € 1,6 miljoen ten opzichte van 2023. De afname wordt met name veroorzaakt door een afname van extra tijdelijke budgetten werken aan de match ad € 1,0 miljoen, € 208.000 doe je mee en de middelen kwaliteitsimpuls ad €250.000, SUWI ad € 100.000 en IPS ad € 125.000.

5.2.2 Lasten onderdeel Werk

Tabel 9 lasten voor onderdeel WERK van WerkBedrijf in 2022 t/m 2027 ▼

Toelichting op de bijstelling van de begroting 2023
We lichten hieronder de onderdelen toe die aan de batenkant niet zijn besproken.

Arbeidsparticipatie

De instrumentengelden

De instrumentmiddelen nemen in 2023 ten opzichte van 2023 primair toe met € 1,3 miljoen toe. In 2023 hebben we aan instrumentgelden € 7,6 miljoen beschikbaar. Op hoofdlijnen ramen wij de uitgaven als volgt:

- € 3,7 miljoen ten behoeve van lokale zichtbaarheid en accenten. Dit is circa 25% van het (klassieke) Participatiebudget. Dit om de regionale doelen te halen en de uitgangspunten van de regionale nota Werk voorop! te verwerken. Deze 25% wordt deels toegevoegd aan het instrumentengeld en deels aan het personele budget.
- € 2,5 miljoen voor de inzet van diverse voorzieningen zoals scholing, werkgeversbonussen, kinderopvang, reiskostenvergoedingen, projecten, et cetera.
- € 1,0 miljoen werken aan de match
- € 0,4 miljoen ten behoeve van specifieke projecten zoals de Dar, Werklab etc.

Lasten Bedragen in € 1.000		**MGR Onderdeel WERK**							
		R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	4.811	4.377	4.377	5.634	5.162	5.162	5.162	5.162
Begeleide participatie	Arbeidsmatige dagbesteding	2.652	2.808	2.808	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	Arbeidsmatige dagbesteding	0	0	0	2.974	2.974	2.974	2.974	2.974
Arbeidsparticipatie	Instrumenten	5.378	6.282	7.642	7.591	6.638	7.356	8.332	8.629
	Oude verplichtingen	1.358	1.482	1.482	1.482	1.447	1.397	1.256	1.256
	Algemene uitvoering arbeidsparticipatie	6.231	6.675	6.978	7.343	7.594	7.594	7.594	7.594
	Directe kosten CAO aan de slag	0	2.652	1.326	1.326	2.652	2.652	2.652	2.652
	Inzet tijdelijke middelen	2.591	1.538	1.663	2.553	2.115	0	0	0
	Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling	0	337	337	168	337	505	0	0
Totaal programmalasten		**23.021**	**26.151**	**26.613**	**29.071**	**28.919**	**27.640**	**27.971**	**28.267**
Overhead	Overhead MGR	4.477	4.439	4.409	5.070	5.326	5.326	5.226	5.226
Totaal Lasten		**27.498**	**30.590**	**31.022**	**34.141**	**34.245**	**32.965**	**33.196**	**33.493**

De 'oude verplichtingen'

De 'oude verplichtingen' gaat over verplichtingen in het kader van de vroegere WIW en ID-deelnemers. Deze verplichtingen van de gemeenten heeft WerkBedrijf overgenomen. Doordat er geen instroom meer is nemen de uitgaven jaarlijks af. We verwachten € 1,5 miljoen uit te gaan geven in 2023.

De algemene uitvoering arbeidsparticipatie

Deze voor € 0,9 miljoen uit operationele lasten en voor € 6,4 miljoen uit personele lasten. We verwachten € 670.000 meer uit te geven ten opzichte van de primaire begroting. Dit komt door de indexering van de personele lasten en de operationele lasten en een eenmalig voordeel op het project CAO aan de slag van 418.000. Dit eenmalig voordeel wordt in 2023 ingezet om de formatie van langdurig zieken op te kunnen vangen.

Directe kosten kandidaten

Omdat de uitvoering van de CAO aan de slag pas in 2023 van start gaat ramen we € 1,3 miljoen lagere uitgaven voor 2023.

Inzet tijdelijke middelen

De tijdelijke middelen nemen met € 1,0 miljoen toe. Dit wordt met name veroorzaakt doordat het project SUWI ad € 655.000 is toegevoegd aan de begroting. Dit betreft een samenwerking met het UWV ter verbetering van de werkgeversdienstverlening. Daarnaast betreft het de verwachte inzet van de regionale POW middelen ad € 205.000 en de inzet van IPS gelden ad € 125.000.

Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling
De tijdelijke middelen nemen met € 170.000 af. Dit wordt veroorzaakt door een vertraging in de uitvoering van de CAO aan de slag.

Overhead MGR

Aan overhead verwachten we in 2023 5,1 miljoen uit te geven. De overheadkosten bestaan voor €1,7 miljoen uit operationele lasten en kapitaallasten . Het gaat om met name ICT kosten en de huur van het pand aan de Nieuwe Dukenburgseweg. Dit zijn kosten die minder beïnvloedbaar zijn en alleen schoksgewijs kunnen dalen. Ten aanzien van de post ICT zien wij de lasten toenemen doordat ICT een steeds prominentere rol speelt bij de uitvoering van processen. De verwachting is dan ook dat de kosten hiervan niet dalen de komende jaren. Daarnaast nemen de energiekosten toe. De tariefstijging van de energiecontracten hebben we zo goed mogelijk vertaald in de begroting. Waar het tarief in 2023 op uitkomt kunnen we op dit moment nog niet goed inschatten omdat nog niet alle energie is ingekocht.

In 2023 bestaat de overige € 3,4 miljoen van de overhead uit personele lasten. Deze personele lasten nemen toe conform de stijging van de cao SGO. Daarnaast is tijdelijk € 100.000 toegevoegd voor personeel ten behoeve van het project kwaliteitsimpuls.

CAO aan de slag

Met één jaar vertraging gaan we vanaf 2023 kandidaten met indicatie banenafspraak of een indicatie beschut werk een detacheringsbaan aanbieden bij de MGR conform de cao Aan de slag. Wij verwachten in het eerste jaar een instroom van 35 fte (54 personen) oplopend in de jaren daarna tot 70 fte (108 personen). Een deel van de kosten dekken we uit reguliere daarvoor bestemde budgetten, zoals de loonkostensubsidies en het participatiebudget (onderdeel Nieuwe Begeleiding). We begroten voor de loonkostensubsidies in 2023 € 472.000, de jaren daarna € 836.000.
De bijdrage vanuit het participatiebudget begroten we in 2023 op € 418.000 en de jaren daarna op € 836.000.
Voor het overige dekken we de kosten uit de omzet: fiscale tegemoetkomingen en de detacheringsopbrengsten. Hierbij moeten we rekening houden met een risico wegens het niet volledig kunnen factureren van het minimaal benodigd

Baten Bedragen in € 1.000		MGR CAO aan de slag							
		R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Arbeidsparticipatie	Gemeentelijke bijdragen (CAO aan de slag)	0	836	418	418	836	836	836	836
	Omzet	0	1.092	546	546	1.092	1.092	1.092	1.092
	omzet stelpost tariefrisico	0	0	0	0	0	0	0	0
	Overige bedrijfsopbrengsten	0	70	35	35	70	70	70	70
Totaal Arbeidsparticipatie		0	1.998	999	999	1.998	1.998	1.998	1.998
Inkomensregelingen	Loonkostensubsidies	0	944	472	472	944	944	944	944
Totaal Inkomensregelingen		0	944	472	472	944	944	944	944
Totaal Baten		**0**	**2.942**	**1.471**	**1.471**	**2.942**	**2.942**	**2.942**	**2.942**

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR CAO aan de slag							
		R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Arbeidsparticipatie	Algemene uitvoering arbeidsparticipatie	0	230	115	115	230	230	230	230
	Overige kosten kandidaten	0	546	273	273	546	546	546	546
	Salariskosten kandidaten	0	2.106	1.053	1.053	2.106	2.106	2.106	2.106
Totaal Arbeidsparticipatie		0	2.882	1.441	1.441	2.882	2.882	2.882	2.882
Overhead	Overhead MGR	0	60	30	30	60	60	60	60
Totaal Overhead		0	60	30	30	60	60	60	60
Totaal lasten		**0**	**2.942**	**1.471**	**1.471**	**2.942**	**2.942**	**2.942**	**2.942**

Saldo baten en lasten		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

detacheringstarief. Uit onze ervaringen blijkt dat we voor deze kandidaten het benodigde tarief niet uit de markt kunnen halen. In 2023 verwachten we een risico van € 168.000, in 2024 € 337.000 en in 2025 € 505.000. Dit risico dekken we uit de budgetoverheveling 2021 (zie hoofdstuk 5.1).
De uitgaven betreffen met name de salariskosten voor de medewerkers op de detacheringsbanen. Voor uitvoering en begeleiding verwachten we 1,6 fte in te moeten zetten oplopend tot 3,2 fte.

Toelichting op de begroting 2024

Inkomensregelingen

We ontvangen gemeentelijke bijdragen voor loonkostensubsidies. We begroten hier in 2024 € 5,1 miljoen. Ten opzichte van de begroting 2023 is dit een afname van € 472.000. Deze afname wordt veroorzaakt door de uitvoering van de cao Aan de slag. Zie daarvoor de afzonderlijke toelichting verderop in deze paragraaf

Arbeidsparticipatie

De instrumentengelden nemen in 2024 ten opzichte van 2023 met € 1,0 miljoen af. Dit wordt veroorzaakt door het wegvallen van het tijdelijke budget. In 2024 hebben we aan instrumentgelden €6,6 miljoen beschikbaar. Op hoofdlijnen ramen wij de uitgaven als volgt:

- € 3,8 miljoen ten behoeve van lokale zichtbaarheid en accenten. Dit is circa 25% van het (klassieke) Participatiebudget. Dit om de

regionale doelen te halen en de uitgangspunten van de regionale nota Werk voorop! te verwerken. Deze 25% wordt deels toegevoegd aan het instrumentengeld en deels aan het personele budget.
- € 2,5 miljoen voor de inzet van diverse voorzieningen zoals scholing, werkgeversbonussen, kinderopvang, reiskostenvergoedingen et cetera.
- € 0,3 miljoen uitvoering tijdelijke projecten zoals van de DAR.

De algemene uitvoering arbeidsparticipatie

De algemene uitvoering arbeidsparticipatie bestaat voor € 0,9 miljoen uit operationele lasten en voor € 6,7 miljoen uit personele lasten. De lasten nemen met 250.000 toe. Dit wordt veroorzaakt door de verwachte groei bij de uitvoering van de CAO aan de slag ad € 115.000. Daarnaast nemen de lasten toe met 137.000 door indexeringen.

Directe kosten kandidaten

De loonkosten van kandidaten voor de uitvoering van de CAO aan de slag nemen in 2024 met € 1,3 toe omdat we dan voor een volledig jaar de CAO aan de slag gaan uitvoeren. Daarnaast verwachten we in dat jaar een verder toename van het aantal kandidaten dat gebruik gaat maken van de CAO aan de slag.

Inzet tijdelijke middelen

De tijdelijke middelen nemen in 2024 af met € 438.000 door met name de afloop van de IPS gelden en Doe je mee. 2024 is tevens het laatste jaar van beide projecten. IPS heeft nog wel een doorloop in de afwikkeling. We verwachten dit project eind 2026 af te ronden.

Inzet tijdelijke middelen budgetoverheveling € 169.000

Dit betreft de inzet van middelen voor het tarief risico bij de uitvoering van de CAO aan de slag. We verwachten dat dit risico toeneemt van € 168.000 in 2023 naar € 337.000 in 2024.

Overhead MGR

Aan overhead verwachten we in 2023 5,3 miljoen uit te geven. Dit is toename van 260.000. Deze toename wordt veroorzaakt door extra detacheringsopbrengsten doordat projectmanagers deels rendabel zijn op projecten. Daarnaast zijn de lasten geïndexeerd

5.3 Onderdeel SW

In deze paragraaf staan we in detail stil bij onze begroting voor het onderdeel SW. Na het overzicht van de totale baten en lasten in 2022 – 2027. Per (sub)paragraaf lichten we de begrotingswijziging 2023 en begroting 2024 toe.

Tabel 10 Totale baten en lasten WerkBedrijf onderdeel SW in 2021 t/m 2026 ▶

Door een wijziging in het besluit begroten en verantwoorden (BBV) valt de WSW vanaf 2023 niet meer onder het taakveld begeleidende participatie maar onder het taakveld WSW en beschut werk. Dat is de reden van de verschuiving van middelen tussen taakveld begeleidende participatie en WSW & beschut werk.
In deze paragraaf staan we in detail stil bij onze begroting voor het onderdeel SW. Na het overzicht van de totale baten en lasten in 2021 – 2026 en de overhead lichten we in 5.2.1 de baten en in 5.2.2 de lasten toe.

Tabel 10 Totale baten en lasten Werkbedrijf onderdeel SW in 2022 tot en met 2027. Per (sub) paragraaf lichten we de begrotingswijziging 2023 en begroting 2024 toe. De begro-tingstotalen van

Baten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf- onderdeel SW							
		R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	37.000	35.466	35.466	0	0	0	0	0
	Overige bedrijfsopbrengsten	637	653	653	0	0	0	0	0
	Overige bijdragen	409	195	195	0	0	0	0	0
	netto omzet	8.565	8.302	8.302	0	0	0	0	0
	Materiaal verbruik	0	-17	-17	0	0	0	0	0
	Toegevoegde waarde	8.565	8.284	8.284	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	Gemeentelijke bijdragen	0	0	0	38.051	38.477	36.162	33.141	30.072
	Overige bedrijfsopbrengsten	0	0	0	1.128	653	648	648	648
	Overige bijdragen	0	0	0	195	195	205	205	205
	netto omzet	0	0	0	8.506	8.165	7.489	6.775	6.029
	Materiaal verbruik	0	0	0	-17	-17	-17	-17	-17
	Toegevoegde waarde	0	0	0	8.488	8.148	7.472	6.757	6.012
Totaal baten		**46.611**	**44.598**	**44.598**	**47.863**	**47.473**	**44.487**	**40.751**	**36.937**

Lasten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf- onderdeel SW							
		R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Begeleide participatie	Lage inkomensvoordeel	-351	-330	-330	0	0	0	0	0
	Operationele lasten	39	52	52	0	0	0	0	0
	Overige kosten SW medewerkers	2.298	1.936	1.936	0	0	0	0	0
	Personele lasten	3.712	3.611	3.611	0	0	0	0	0
	Productiekosten	445	445	445	0	0	0	0	0
	Salariskosten SW medewerkers	36.848	35.537	35.537	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	Lage inkomensvoordeel	0	0	0	-330	-330	0	0	0
	Operationele lasten	0	0	0	58	58	58	58	54
	Overige kosten SW medewerkers	0	0	0	2.600	2.197	2.015	1.821	1.620
	Personele lasten	0	0	0	3.791	3.666	3.428	3.206	3.014
	Productiekosten	0	0	0	728	824	824	824	824
	Salariskosten SW medewerkers	0	0	0	37.383	37.246	34.502	31.182	27.764
Totaal programma		**42.992**	**41.252**	**41.252**	**44.231**	**43.660**	**40.827**	**37.091**	**33.277**
Overhead		3.619	3.346	3.346	3.632	3.812	3.660	3.660	3.660
Totaal lasten		**46.611**	**44.598**	**44.598**	**47.863**	**47.473**	**44.487**	**40.751**	**36.937**

Saldo baten en lasten		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

de sociale werkvoorziening (SW) dalen van € 46,5 miljoen in 2022 naar € 36,9 in 2027. Een afname van € 9,6 miljoen. Dit komt doordat er geen mensen meer in de SW stromen.

Toelichting op technische bijstelling begroting 2023

Tussentijds zijn er in 2022 bij de SW geen begrotingswijzigingen geweest. Daardoor is de kolom B 2023 P en B 2023(h) aan elkaar gelijk.

5.3.1 Baten onderdeel SW

Tabel 11 Totale baten WerkBedrijf onderdeel SW in 2022 t/m 2027 ▶

Baten Bedragen in € 1.000		**Werkbedrijf- onderdeel SW**							
		R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Begeleide participatie	Gemeentelijke bijdragen	37.000	35.466	35.466	0	0	0	0	0
	Overige bedrijfsopbrengsten	637	653	653	0	0	0	0	0
	Overige bijdragen	409	195	195	0	0	0	0	0
	netto omzet	8.565	8.302	8.302	0	0	0	0	0
	Materiaal verbruik	0	-17	-17	0	0	0	0	0
	Toegevoegde waarde	8.565	8.284	8.284	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	Gemeentelijke bijdragen	0	0	0	38.051	38.477	36.162	33.141	30.072
	Overige bedrijfsopbrengsten	0	0	0	1.128	653	648	648	648
	Overige bijdragen	0	0	0	195	195	205	205	205
	netto omzet	0	0	0	8.506	8.165	7.489	6.775	6.029
	Materiaal verbruik	0	0	0	-17	-17	-17	-17	-17
	Toegevoegde waarde	0	0	0	8.488	8.148	7.472	6.757	6.012
Totaal baten		**46.611**	**44.598**	**44.598**	**47.863**	**47.473**	**44.487**	**40.751**	**36.937**

Toelichting op de begrotingswijziging 2023

Gemeentelijke bijdragen

De gemeentelijke bijdrage neemt toe met € 2,6 miljoen ten opzichte van de primaire begroting. Dit wordt vooral veroorzaakt door de verwachte CAO stijging van onze SW medewerkers, de CAO toename van de ambtelijk medewerkers en in zijn algemeenheid de hogere inflatie. In het bijzonder de energie- en vervoerskosten. De kostprijs per SE neemt toe van €31.129 in 2022 naar €34.037 in 2023. Dit is een toename van 9,5% ten opzichte

	begroting	**Rijksbijdrage**	**netto bijdrage**	**netto bijdrage was**	**mutatie**
2023	38.051	34.727	3.324	1.772	-1.552
2024	38.477	33.209	5.268	1.183	-4.085
2025	36.162	31.646	4.516	5	-4.511
2026	33.141	30.282	2.859	-409	-3.268
2027	30.072	28.706	1.366	0	-1.366

van de begroting 2022. De toename betreft met name de CAO stijging van onze SW medewerkers. Niet alle schalen in de CAO SW gaan er 10% op vooruit. Dit zijn vooral de laagste schalen. Voor ons heeft dit naast de verwacht CAO toename per 1 juli 2023 en de daling van het aantal SW medewerkers een effect van 5% op de loonkosten. Het overige effect betreft de BRN norm voor 2023 van 2,7% en een effect van 1,8% om de toegenomen inflatie en ambtelijke loonkosten te kunnen dekken. De BRN norm van 2023 ad 2,7% is daarvoor te beperkt geweest.

Door de toename van 9,5% van de SW kosten neemt tevens de netto bijdrage van de gemeenten toe. Deze was voor 2023 begroot op € 1,8 miljoen. Deze neemt toe naar € 3,3 miljoen. Een toename van € 1,6 miljoen voor onze regio. Hierbij dient opgemerkt worden we in onderstaand overzicht uitgegaan zijn van de Rijksbijdrage zoals bekend bij de septembercirculaire 2022. De verhoging van de LPO en de verhoging van het minimumloon per 1 januari 2023 zijn hierin nog niet verwerkt. Dit vindt plaats met de september circulaire 2023. Daarmee zal een belangrijk deel van het nadeel teniet gedaan worden.

Overige bijdrage en bedrijfsopbrengsten

De overige bijdrage en bedrijfsopbrengsten nemen toe met € 475.000. Dit wordt veroorzaakt door de eenmalige budgetoverheveling voor de dekking van de hoge reiskostenvergoeding.
De overige bijdrage en bedrijfsopbrengsten bestaan voor 2023 met name uit de middelen voor de extra kosten van vervoer ad € 503.000 en de uitvoering van de praktijkdiagnose ad € 385.000:

Netto omzet

De begrote omzet voor 2023 bedraagt € 8,5 miljoen en is met € 204.000 gestegen ten opzichte van de primaire begroting 2023. We gaan de tarieven per 1 januari 2023 verhogen met 4,3% en per juli 2023 met 4%. Voor de eerste verhoging hanteren we de index "G-N commerciële dienstverlening cao-lonen. De tweede verhoging per juli 2023 beargumenteren we met de toename van het minimumloon voor onze SW medewerkers. De omzet blijft nagenoeg gelijk omdat we ook rekening moeten houden met de effecten van de seniorenregeling conform cao WSW. We rekenen met een urenverlies van 2 %.

De toegevoegde waarde per fte neemt toe van € 8.275 naar € 8.386. Deze toegevoegde waarde bestaat uit twee categorieën, namelijk een toegevoegde waarde voor individueel geplaatste SW-medewerkers van € 14.617 en een toegevoegde waarde voor groepsplaatsingen van € 6.359.

Toelichting op de begroting 2024

Gemeentelijke bijdragen

De gemeentelijke bijdrage neemt toe met € 426.000. De kostprijs neemt hierdoor toe van € 34.073 in 2023 naar 37.010 in 2024. Dit is een stijging van 8,6%. Dit is 3,66% meer dan de BRN norm van 4,94%. De toename van 3,66% wordt volledig veroorzaakt door de verwachte stijging van de CAO SW. De SW salarissen hebben we voor 2024 geïndexeerd met 5% per 1 januari 2024 en 2% per 1 juli 2024 omdat een deel van de loon en prijsontwikkeling (LPO) 2023 zich pas per 1 januari 2024 zal gaan voordoen.

Overige bijdrage en bedrijfsopbrengsten

De overige bijdragen en bedrijfsopbrengsten nemen met € 475.000 af. Dit wordt veroorzaakt doordat de eenmalige budgetoverheveling voor de dekking van de hoge vervoerskosten ter grootte van € 475.000 komt te vervallen.

Toegevoegde waarde

De omzet neemt daalt met 341.000. Dit komt doordat het aantal verloonde SW-medewerkers daalt van 1.012 fte naar 932 fte. We verwachten voor 2024 uit te komen op een toegevoegde waarde van € 8.653 per fte. Dit is een toename ten opzichte van 2023 met € 267.

5.3.2 Lasten onderdeel SW

Tabel 12 Totale programmalasten WerkBedrijf onderdeel SW in 2022 t/m 2027 ▶

Lasten Bedragen in € 1.000		Werkbedrijf- onderdeel SW							
		R2022	B2023 P	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027
Begeleide participatie	Lage inkomensvoordeel	-351	-330	-330	0	0	0	0	0
	Operationele lasten	39	52	52	0	0	0	0	0
	Overige kosten SW medewerkers	2.298	1.936	1.936	0	0	0	0	0
	Personele lasten	3.712	3.611	3.611	0	0	0	0	0
	Productiekosten	445	445	445	0	0	0	0	0
	Salariskosten SW medewerkers	36.848	35.537	35.537	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	Lage inkomensvoordeel	0	0	0	-330	-330	0	0	0
	Operationele lasten	0	0	0	58	58	58	58	54
	Overige kosten SW medewerkers	0	0	0	2.600	2.197	2.015	1.821	1.620
	Personele lasten	0	0	0	3.791	3.666	3.428	3.206	3.014
	Productiekosten	0	0	0	728	824	824	824	824
	Salariskosten SW medewerkers	0	0	0	37.383	37.246	34.502	31.182	27.764
Totaal programma		**42.992**	**41.252**	**41.252**	**44.231**	**43.660**	**40.827**	**37.091**	**33.277**
Overhead		3.619	3.346	3.346	3.632	3.812	3.660	3.660	3.660
Totaal lasten		**46.611**	**44.598**	**44.598**	**47.863**	**47.473**	**44.487**	**40.751**	**36.937**

Toelichting op de bijstelling van de begroting 2023

We lichten hieronder de onderdelen toe die aan de batenkant niet zijn besproken.

Lage inkomensvoordeel

Wij ramen het lage inkomensvoordeel voor 2023 gelijk aan de primaire begroting 2023. Wij willen nog wel opmerken dat per 2025 het lage inkomensvoordeel komt te vervallen. De verwachting is dat het nadeel wat op dat moment ontstaat vergoed wordt in een hogere SW bijdrage vanuit het Rijk.

Overige kosten SW medewerkers

Aan overige kosten SW medewerkers verwachten we in 2023 een bedrag van € 2,6 miljoen uit te geven. Dit is een toename van € 664.000. Dit wordt met name veroorzaakt de hogere vervoerskosten. Voor 2023 hebben we besloten om vanwege de energiecrisis en de daardoor ontstane hoge inflatie tijdelijk de reiskostenvergoeding voor onze SW medewerkers te verhogen naar het wettelijk maximum van € 0,21 per KM en hebben we de ondergrens verlaagd naar 0 KM. Dit leidt tot een extra last van € 475.000. Daarnaast zien we dat de kosten van het collectief vervoer zijn toegenomen met € 95.000 in verband met de toegenomen dieselprijs. Ten slotte zien we een stijging in het gebruik van onze arbodienstverlener van €100.000. Met het ouder worden van onze doelgroep neemt ook het gebruik toe.

Personele lasten

Aan personele lasten voor de uitvoering van de SW verwachten we in 2022 € 3,8 miljoen uit te geven. Dit is een toename van € 181.000 ten opzichte van de primaire begroting 2023. Dit is conform de stijging van de nieuwe CAO 2023 ad 5%.

Productiekosten

Dit betreft met name de doorbelasting van de gebouwlasten vanuit vastgoed naar de SW. In 2023 verwachten we € 728.000 aan lasten. Dit is

een toename van 283.000. Deze toename wordt veroorzaakt door de hoge energieprijzen. Een exacte inschatting van de energielasten kunnen we nog niet maken omdat we nog niet het volledige volume voor 2023 ingekocht hebben.

Salariskosten SW medewerkers

Door de verwachte CAO stijging van de SW medewerkers nemen die kosten toe met € 1,8 miljoen. Dit is een stijging van 5% ten opzichte van de primaire begroting 2023 en wordt veroorzaakt door stijging van het minimumloon van 10% in combinatie met een verwachte uitstroom in 2023. De toename van het minimumloon van 10% heeft met name doorwerking in de lagere loonschalen. De schalen boven het minimumloon gaan er slechts bepekt op vooruit (2%). Daarnaast verwachten we in juni 2023 een verdere stijging van de SW lonen. In begroting is daarom rekening gehouden met een toename van lonen van 8%. Door de daling van het aantal SW medewerkers is het effect op de kosten lager. Door genoemde effecten verwachten we in 2023 € 37,4 miljoen uit te geven aan salariskosten voor de SW medewerkers.

Overhead MGR

De overheadkosten bestaan voor € 1,7 miljoen operationele en kapitaallasten. Daarnaast bestaan de overheadkosten voor € 1,9 miljoen uit personele lasten.

De kosten nemen toe met € 285.000. De toename wordt veroorzaakt door de hogere energiekosten op de NDW. Per 1 januari 2023 hebben we een nieuwe energiecontract omdat we het contract met Gazprom per die datum afliep. Daarnaast bestaat de toename uit de indexering van 5% van de personele lasten conform de nieuwe CAO.

Toelichting op de begroting 2024

Overige kosten SW medewerkers

De overige kosten SW medewerkers dalen met € 403.000 ten opzichte van 2023. Dit wordt met name veroorzaakt door het wegvallen van de tijdelijk verruimde reiskostenvergoeding voor onze SW medewerkers. Daarnaast worden de lasten conform BRN norm geïndexeerd.

Personele lasten

De personele lasten dalen met € 126.000. Door het dalen van het SW bestand neemt de formatie met 2,2 fte verder af. Daarnaast hebben we de personele lasten geïndexeerd met de BRN norm.

Productiekosten

De productiekosten nemen toe met € 96.000. Dit wordt veroorzaakt door de extra kapitaallasten vanwege de geplande verbouwing van de keuken een deel van de cursusruimten. Voor een nadere toelichten verwijzen wij naar het onderdeel vastgoed.

Salariskosten SW medewerkers

De salarislasten SW dalen met € 137.000. In de berekening van de salarislasten SW is rekening gehouden met en daling van het aantal SW-medewerkers met 71 fte (verloond) en een indexering van de salarissen voor 2024. Door de daling van het aantal SW medewerkers nemen de loonkosten met € 2,7 miljoen af. Omdat we de SW salarissen voor 2024 hebben geïndexeerd nemen de loonkosten toe met € 2,6 miljoen. Een deel van de loon en prijsontwikkeling (LPO) 2023 zal pas per 1 januari 2024 tot uit drukking komen omdat een deel van de LPO ontwikkeling met vertraging verwerkt wordt in de CAO SW. We schatten in dat dit per 1 januari 2024 5% zal zijn en per juli 2024 2%.

Overhead MGR

De overhead kosten stijgen met 181.000. Dit wordt veroorzaakt door de hogere kapitaallasten van het archief. De inrichting van het digitale archief ronden we in de loop van 2023 af waardoor we voor het eerst in 2024 over deze investering af gaan schrijven. Dit leidt tot een toename van de lasten met € 100.000. Met de afronding van dit project voldoen we in de loop van 2023 aan de vereisten van de archiefinspectie. Daarnaast nemen de lasten toe door de indexering met de BRN norm.

5.4 Onderdeel Vastgoed

Tabel 13 Totale baten en lasten Werk-Bedrijf onderdeel Vastgoed in 2022 t/m 2027 ▶

Door een wijziging in het besluit begroten en verantwoorden (BBV) valt de WSW vanaf 2023 niet meer onder het taakveld begeleidende participatie maar onder het taakveld WSW en beschut werk. Dat is de reden van de verschuiving tussen taakveld begeleidende participatie en WSW & beschut werk.

Baten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed							
		R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Begeleide participatie	Overige bedrijfsopbrengsten	485	495	495	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	Overige bedrijfsopbrengsten	0	0	0	783	879	879	879	879
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	136	140	140	140	147	147	147	147
	Overige bedrijfsopbrengsten	450	414	414	460	460	460	460	460
Totaal Baten		**1.071**	**1.049**	**1.049**	**1.384**	**1.487**	**1.487**	**1.487**	**1.487**

Lasten Bedragen in € 1.000		MGR onderdeel Vastgoed							
		R2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Begeleide participatie	Kapitaallasten	70	65	65	0	0	0	0	0
	Operationele lasten	572	593	593	0	0	0	0	0
WSW en beschut werk	Kapitaallasten	0	0	0	65	154	154	154	154
	Operationele lasten	0	0	0	721	695	695	695	695
Overhead	Kapitaallasten	28	43	43	43	127	127	127	127
Overhead	Operationele lasten	401	348	348	555	511	511	511	511
Totaal programma		**1.071**	**1.049**	**1.049**	**1.384**	**1.487**	**1.487**	**1.487**	**1.487**
Overhead MGR		0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal lasten		**1.071**	**1.049**	**1.049**	**1.384**	**1.487**	**1.487**	**1.487**	**1.487**

Saldo baten en lasten		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Toelichting op de begroting 2023

Begeleide participatie en Overhead

Voor 2023 verwachten we € 1,4 miljoen aan opbrengsten. Dit is een toename van € 335.000 ten opzichte van de primaire begroting van 2023. Deze toename wordt volledig veroorzaakt door de hogere energieprijzen.

Toelichting op de begroting 2024

Begeleide participatie en Overhead

Voor 2024 verwachten we 1,5 miljoen aan opbrengsten. Dit is een toename van € 150.000 ten opzichte van 2023. In 2023 gaan we het restaurant en een deel van de ontvangst- en het kantorendeel van de locatie Boekweitweg verbouwen om op de Boekweitweg cursussen te kunnen geven en we creëren er werkplekken. Hierdoor kunnen we in 2024 het pand aan de Wezenlaan afstoten en gaan onze trainers vanaf 2024 de cursussen en bijeenkomsten verzorgen op de Boekweitweg. Het restaurant gaat door een externe ge-exploiteerd worden. Deze zal ook voor externen toegankelijk worden zoals de medewerkers van Talis maar ook voor bewoners in het gebeid. Eind 2023 is de verbouwing gereed. Waardoor we in 2024 extra kapitaallasten krijgen ad €175.000.

6 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen

Tabel 14 Totale baten en lasten iRvN 2022 t/m 2027 ▶

In 2023 ramen we dat we € 21,5 miljoen nodig hebben. Dit is een toename ten opzichte van de ontwerpbegroting van € 3,0 miljoen. De toename wordt met name veroorzaakt door het voorstel "kostenontwikkeling iRvN", een verdere toename van de middelen van het beveiligingsproject en ten slotte een toename van de plusproducten.
De meerjaren begroting neemt in 2024 met € 1,1 miljoen toe ten opzichte van 2023. In de dienstverlening is tevens opgenomen de dienstverlening voor WerkBedrijf. De toename betreft de indexering met de BRN norm van 4,94% en de toename van de kapitaallasten als gevolg van de investering in de back-up en storage faciliteit.

Voor een nadere detaillering verwijzen we naar de financiële toelichting bij automatsering en applicatiebeheer.

Baten Bedragen in € 1.000	MGR ICT Rijk van Nijmegen							
	R2022	B2023 P	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027
Arbeidsparticipatie	393	370	370	432	453	453	453	453
Overhead	19.242	18.079	18.079	21.047	22.147	22.406	22.518	22.631
Totaal Baten	**19.635**	**18.449**	**18.449**	**21.479**	**22.600**	**22.859**	**22.972**	**23.084**

Lasten Bedragen in € 1.000	MGR ICT Rijk van Nijmegen							
	R2022	B2023 P	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027
Arbeidsparticipatie	452	383	383	432	453	453	453	453
Overhead	17.490	16.265	16.265	19.138	20.044	20.303	20.416	20.528
Totaal programma	**17.942**	**16.648**	**16.648**	**19.570**	**20.498**	**20.757**	**20.869**	**20.981**
Overhead MGR	1.692	1.801	1.801	1.908	2.102	2.102	2.102	2.102
Totaal lasten	**19.635**	**18.449**	**18.449**	**21.479**	**22.600**	**22.859**	**22.972**	**23.084**

Saldo baten en lasten	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

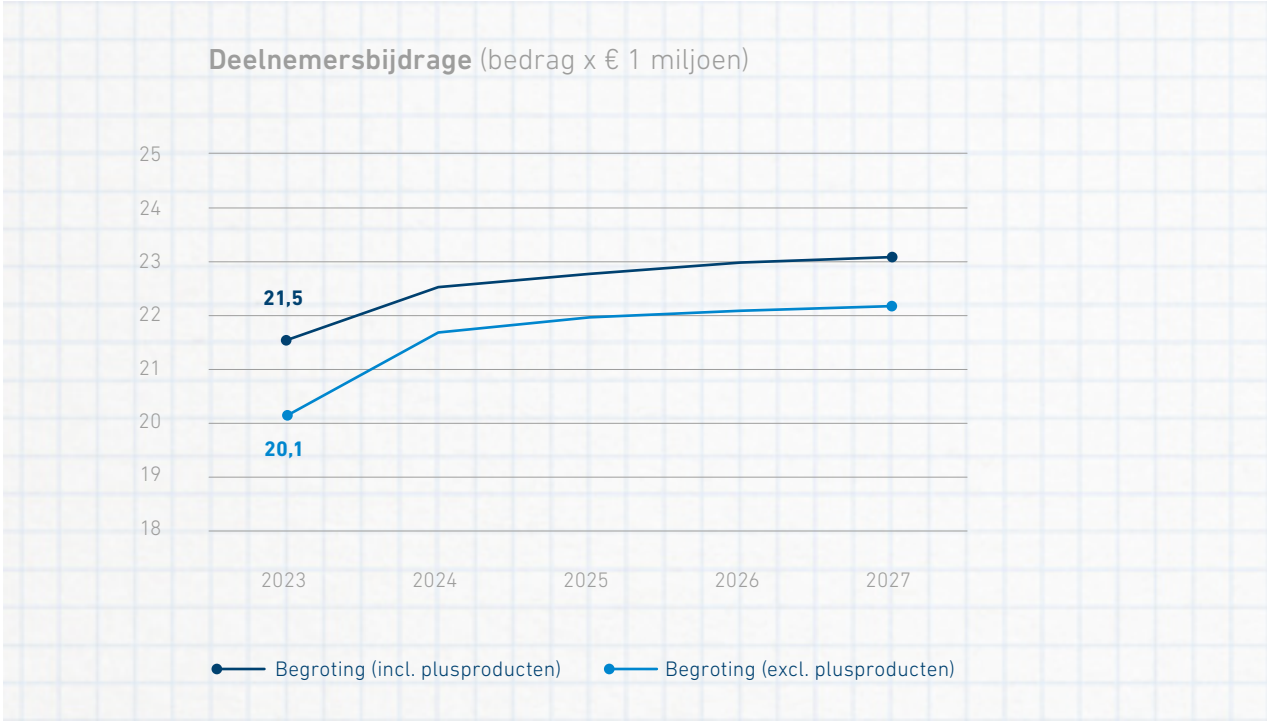
Tabel 17 Deelnemersbijdrage ▶

Voor de vergelijkbaarheid van de bedragen is de tabel excl. (lichtblauwe lijn) en incl. (donkerblauwe lijn) de plusproducten opgenomen. In 2023 hebben de plusproducten een omvang van € 1,4 miljoen in de jaren daarna nemen ze met name af door het wegvallen van de investering ad € 522.000 in de Tenants.

Personele lasten

De personele lasten zijn niet meer volledig zichtbaar, omdat een deel van deze lasten onderdeel uitmaakt van de overhead MGR. De personele lasten bestaan uit de volledige loonsom en het inhuurbudget. Overige personele lasten zijn buiten beschouwing gelaten. Ook de inhuur is uitgedrukt in fte's. In onderstaand overzicht tonen we de ontwikkeling van de personele lasten voor de jaren 2022 tot en met 2027.

Tabel 18 Overzicht van de personele lasten van iRvN in 2022 t/m 2027 ▶



Personele lasten Bedragen in € 1.000	R 2022	B 2023	B 2023 (h)	B 2023 W	B 2024	B 2025	B 2026	B 2027
Arbeidsparticipatie	452	338	338	386	405	405	405	405
Overhead	9.265	9.227	9.227	11.475	11.815	11.815	11.815	11.815
Totaal	**9.717**	**9.565**	**9.565**	**11.861**	**12.221**	**12.221**	**12.221**	**12.221**

De loonkosten 2023 nemen ten opzichte van de bijgestelde begroting toe met € 2,3 miljoen. Dit wordt veroorzaakt doordat € 588.000 van de toegenomen loonkosten wordt gedekt met inkomsten uit plusproducten. Daarnaast nemen de loonkosten structureel met € 725.000 toe als gevolg van het voorstel “kostenontwikkeling iRvN”. Het voorstel Tenants leidt tot een a-structurele uitzetting van de loonkosten van € 522.000. Ten slotte hebben we de loonkosten met 4,94% verhoogd als gevolg van de verwachte CAO afspraken 2023. Dit is een bedrag van € 470.000.

De loonkosten 2024 nemen ten opzichte van 2023 met € 360.000 toe. Hiervan heeft € 574.000 betrekking op een stijging van de salarissen met 4,94% als gevolg van de BRN indexering. De loonkosten dalen met € 249.000 als gevolg van het wegvallen van de a-structurele lasten “inrichting Tenants”. Daarnaast nemen de loonkosten met € 35.000 toe als gevolg van het voorstel “kostenontwikkeling iRvN”.

6.1 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Automatisering

Automatisering valt volledig onder het taakveld Overhead. We rapporteren over het totaal aan baten en lasten, waarbij de overhead apart is opgenomen, conform de BBV-richtlijn.
Op de volgende pagina's geven wij de toelichting op de begrotingswijziging 2023 ten opzichte van de begroting 2023-2026. Vervolgens worden de bijstellingen van de begrotingstotalen van de begroting 2024-2027 en de ontwikkeling van de begroting over de jaren nader gespecificeerd.

Tabel 19 Totale baten en lasten iRvN onderdeel Automatisering in 2022 t/m 2027 ▶

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering							
		R 2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Overhead	Overige bijdragen	1.070	1.099	1.099	1.222	1.328	1.348	1.357	1.365
	Overige bedrijfsopbrengsten	970	0	0	859	353	353	353	353
	Gemeentelijke bijdragen	13.073	13.461	13.461	14.954	16.254	16.494	16.598	16.702
Totaal Baten		**15.113**	**14.560**	**14.560**	**17.034**	**17.936**	**18.195**	**18.308**	**18.420**

Lasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Automatisering							
		R 2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Overhead	Operationele lasten	6.007	5.511	5.511	6.512	6.710	6.821	7.004	6.953
	Personele lasten	6.157	5.867	5.867	7.344	7.468	7.468	7.468	7.468
	Kapitaallasten	1.849	2.124	2.124	1.887	2.303	2.452	2.381	2.544
Totaal programma		**14.013**	**13.502**	**13.502**	**15.743**	**16.482**	**16.741**	**16.853**	**16.965**
Overhead MGR		1.100	1.058	1.058	1.291	1.454	1.454	1.454	1.454
Totaal lasten		**15.113**	**14.560**	**14.560**	**17.034**	**17.936**	**18.195**	**18.308**	**18.420**
Saldo baten en lasten		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Toelichting op de begrotingswijziging 2023

De baten nemen toe met € 2,5 miljoen.

- Aan de begroting is een bedrag toegevoegd naar aanleiding van het voorstel "kostenontwikkeling iRvN" op basis van dit voorstel is voor 2023 € 922.000 toegevoegd. Dit bedrag loop op naar € 1,5 miljoen in 2027 structureel.
- In 2022 is het beveiligingsproject gestart als plusproduct. In 2023 hebben we deze als structureel product toegevoegd aan de

begroting. In 2022 is overeenstemming met de gemeenten bereikt over de inzet van deze middelen ter grootte van € 693.000.
- De opbrengsten uit geleverde plusproducten nemen met € 859.000 toe. Tegenover de baten staat een gelijk bedrag aan lasten en betreft specifiek dienstverlening aan gemeenten. In dit bedrag zit voor 2023 tevens een bedrag van € 522.000 voor de inrichting van de Tenants.

De lasten nemen toe met € 2,5 miljoen.
- De operationele lasten nemen toe met € 1,0 miljoen. De toename betreft de kosten van het beveiligingsproject alsmede de kosten van extra licenties vanwege een toename van het aantal gebruikers.
- Loonkosten nemen met € 1,5 miljoen toe. € 592.000 van de toegenomen loonkosten wordt gedekt met inkomsten uit plusproducten hierin is tevens opgenomen het voorstel Tenants wat leidt tot een a-structurele uitzetten van de loonkosten van € 522.000. Daarnaast nemen de loonkosten structureel met € 725.000 toe als gevolg van het voorstel "kostenontwikkeling iRvN". Ten slotte hebben we de loonkosten met 4,94% verhoogd als gevolg van de verwachte CAO afspraken 2023 en het inhuurbudget met 100.000 verlaagd.
- Kapitaallasten nemen met € 237.000 af doordat de investeringen in de back-up en restore faciliteit met een jaar vertraagd is. Dit eenmalig voordeel op de kapitaallasten gebruiken we om de toegenomen loonkosten te kunnen dekken.
- De overhead neemt met € 233.000 toe vanwege de gestegen energielasten. Deze zijn verdrievoudigd ten opzichte van 2022.

Toelichting op de begroting 2024

De baten en lasten 2024 nemen ten opzichte van 2023 toe met € 902.000. Dit wordt voor € 115.000 veroorzaakt doordat de lasten van het beveiligingsproject stapsgewijs toenemen. Daarnaast vallen de eenmalige lasten voor de inrichting van de Tenants ad € 249.000 weg en nemen de lasten "kostenontwikkeling iRvN" met € 35.000 verder toe. De rest van de toename ad € 1,0 miljoen wordt veroorzaakt door de indexering met de BRN-norm van 4,94%.

6.2 Baten en lasten ICT Rijk van Nijmegen onderdeel Applicatie-beheer

Applicatiebeheer valt deels onder het taakveld Overhead en Arbeidsparticipatie. We rapporteren over het totaal aan baten en lasten, waarbij de overhead apart is opgenomen, conform de BBV-richtlijn.
Op de volgende pagina's geven wij de toelichting op de begrotingswijziging 2023 ten opzichte van de begroting 2023-2026. Vervolgens worden de bijstellingen van de begrotingstotalen van de begroting 2024-2027 en de ontwikkeling van de begroting over de jaren nader gespecificeerd.

Baten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer							
		R 2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Arbeidsparticipatie	Overige bijdragen	393	370	370	432	453	453	453	453
Overhead	Gemeentelijke bijdragen	3.503	3.519	3.519	3.519	3.693	3.693	3.693	3.693
	Overige bedrijfsopbrengsten	626	0	0	493	518	518	518	518
Totaal Baten		**4.522**	**3.890**	**3.890**	**4.445**	**4.664**	**4.664**	**4.664**	**4.664**

Lasten Bedragen in € 1.000		ICT Rijk van Nijmegen - onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer							
		R 2022	**B2023 P**	**B2023 (h)**	**B2023**	**B 2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Arbeidsparticipatie	Operationele lasten	0	45	45	46	48	48	48	48
	Personele lasten	452	338	338	386	405	405	405	405
Overhead	Operationele lasten	362	226	226	271	285	285	285	285
	Personele lasten	3.108	2.530	2.530	3.117	3.271	3.271	3.271	3.271
	Kapitaallasten	7	7	7	7	7	7	7	7
Totaal programma		**3.929**	**3.146**	**3.146**	**3.827**	**4.016**	**4.016**	**4.016**	**4.016**
Overhead MGR		592	743	743	618	648	648	648	648
Totaal lasten		**4.522**	**3.890**	**3.890**	**4.445**	**4.664**	**4.664**	**4.664**	**4.664**

Saldo baten en lasten		**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Tabel 20 Totale baten en lasten iRvN onderdeel Informatie- en Applicatiebeheer in 2022 t/m 2027 ▶

Toelichting op de begrotingswijziging 2023
De baten en lasten in de voorliggende begroting stijgen met € 555.000 ten opzichte van de ontwerpbegroting. Dit wordt nagenoeg volledig veroorzaakt door de plusproducten. Deze zijn toegevoegd aan de begroting 2023. Tegenover deze extra baten staan direct aanwijsbare lasten.

In de begroting 2023 rekening gehouden met de cao-stijging van 5%. Daarnaast zien we door de inflatie de kosten van energie en licenties oplopen. De overhead neemt met € 125.000 af. Dit komt vanwege de afgenomen overheadkosten in verband met het wegvallen van managementfuncties en anderzijds is er een dempend effect vanwege de gestegen energielasten.

Toelichting op de begroting 2024

De baten en lasten 2024 nemen ten opzichte van 2023 toe met € 220.000. Dit wordt voor € 200.000 wordt veroorzaakt door de indexering met de BRN norm van 4,94%. Daarnaast is er een uitbreiding van € 21.000 op de dienstverlening van WerkBedrijf.

Deel 3 PARAGRAFEN

Een begroting moet een aantal paragrafen bevatten die in de BBV voorgeschreven zijn. Dit noemen we de paragrafen. In dit deel van de begroting gaan we achtereenvolgens in op:

- Weerstandsvermogen en risicobeheersing
- Financiering
- Bedrijfsvoering
- Onderhoud kapitaalgoederen
- Verbonden partijen

Tot slot formuleren we op het eind van dit deel het besluit van het algemeen bestuur.

7 Weerstandsvermogen en risicobeheersing

t weerstandsvermogen geeft aan in welke mate de MGR Rijk van Nijmegen in staat is tegenvallers op te vangen. Het weerstandsvermogen bestaat uit de relatie tussen:

a. de weerstandscapaciteit: dit zijn de middelen en de mogelijkheden waarover de MGR Rijk van Nijmegen beschikt of kan beschikken om niet begrote kosten te dekken;
b. alle risico's waarvoor geen maatregelen zijn getroffen en die van materiële betekenis kunnen zijn in relatie tot de financiële positie.

De paragraaf over het weerstandsvermogen bevat minimaal:
a. een inventarisatie van de weerstandscapaciteit;
b. een inventarisatie van de risico's;
c. het beleid over de weerstandscapaciteit en de risico's.

Voor nadere informatie verwijzen we naar de notitie risico-inventarisatie van de MGR.

Weerstandscapaciteit

De MGR kiest er voor geen weerstandsvermogen aan te houden maar mogelijk een kostenegalisatiereserve per gemeente te vormen. Dit betekent dat de risico's worden opgenomen in de begroting en jaarrekening van de deelnemende gemeenten.

Risico's

De inventarisatie van risico's heeft tot doel om verantwoording af te leggen over en inzicht te geven in de risico's die voor de MGR Rijk van Nijmegen (zowel procesmatig als voor het bedrijf zelf) van belang zijn. Het is essentieel dat de risicoparagraaf voldoende vooruitkijkt naar toekomstige risico's in beleid, uitvoering en de gevolgen ervan voor de middelen. De risicoparagraaf geeft informatie over de houdbaarheid van de strategie voor de komende periode. In deze paragraaf benoemen we de grootste risico's inzake:

1 wet- en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's;
2 maatschappelijke risico's;
3 middelen, organisatie, medewerkers en efficiency.

Ad 1 Wet- en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's

Afbouw en ontschotting Participatiebudget
Per 1 januari 2023 is het gemeentefonds opnieuw ingericht waardoor het klassieke re-integratiebudget, de begeleiding nieuw Wajong en de begeleiding nieuw regulier zijn overgeheveld naar het sociaal domein onderdeel participatie. Daarmee is de inzichtelijkheid van de financiering voor het WerkBedrijf komen te vervallen omdat uit het onderdeel participatie meer gefinancierd moet worden dan alleen de taken die WerkBedrijf uitvoert. Hier moet ook het minimabeleid en de uitvoering van de uitkeringenverstrekking uit bekostigd worden. Voor 2023 baseren wij ons nog op de oude systematiek. Momenteel zijn we in overleg met de regio over een nieuwe financieringswijze. MGR is voorstander van eenduidige en objectieve bepaling van de budgetten voor de periode na
2024. Wij zijn momenteel aan het nagaan in hoeverre een rekentool van Berenschot uitkomsten biedt. In de rekentool wordt op basis van de data uit het gemeentefonds en de tariefonderzoeken van AEF en het Rijk gekomen tot een verdeling van de middelen in het cluster participatie. Dit zijn enerzijds gemeentelijke taken: uitvoering inko-

mensvoorziening en minimabeleid, en anderzijds taken van WerkBedrijf: begeleiding naar of tijdens werk, re-integratie. Welk effect de uitkomsten op de meerjarenbegroting gaan hebben is nu nog niet duidelijk.

Aanbieden beschut werk (nieuw) vanuit de Participatiewet

Kandidaten die uitsluitend in een beschutte werkomgeving betaald werk kunnen verrichten, ondersteunen we zoveel mogelijk om actief te kunnen zijn op de arbeidsmarkt. Voor kandidaten die een positief advies beschut werk nieuw van UWV krijgen, organiseren we (indien mogelijk) een tijdelijk dienstverband in een beschutte omgeving van maximaal 23 maanden, met 100% Wettelijk minimumloon (WML). Afgelopen jaar zijn 20 kandidaten gestart met een beschut werk (nieuw) dienstverband. In totaal waren eind 2022 34 kandidaten aan het werk met een beschut werk (nieuw) dienstverband. We sturen op duurzame plaatsingen en bemiddelen de kandidaat naar een volgende of vaste werkplek. De kosten dekken we uit de loonkostensubsidie. Die wordt overgeheveld vanuit het bijstandsbudget (BUIG) van de gemeenten. Uit het Participatiebudget financieren we de begeleidingsvergoeding en eventuele werkplekaanpassingen. Het eerste risico is dat deze dekking afneemt of wegvalt, terwijl de loonkosten voor kandidaten met een nieuw dienstverband beschut blijven bestaan. Een tweede risico is de stijging van de loonkosten. Bijvoorbeeld door de invoering van de cao aan de slag in 2022. Wanneer de structurele kosten niet meer gedekt kunnen worden vanuit deze middelen, ontstaat een financieel risico voor de gemeenten. Voor (naar schatting) drie jaar hebben we dit financieel risico afgedekt daarna niet meer. De omvang van dit risico is pas te bepalen als het aantal kandidaten met een vast dienstverband bekend is. In de begroting van 2023 bijgesteld en 2024 en volgende jaren is daar voor een inschatting gemaakt, omdat we vanaf 2023 de eerste medewerkers in dienst krijgen die onder deze regeling vallen. Het derde risico is dat wij op dit moment substantieel minder nieuw beschut plaatsen realiseren dan onze taakstelling terwijl we wel bekostigd krijgen op deze taakstelling. Het Rijk is momenteel deze financieringswijze aan het evalueren. Een mogelijke variant is bekostiging op basis van realisatie. In dat geval gaat de regio tussen de € 2,0 en € 3,0 minder middelen ontvangen die nu deels voor andere uitvoeringstaken ingezet worden.

Uittreden van een gemeente

Uittreding van een gemeente uit de MGR of uit één of meerdere modules heeft tot gevolg dat frictiekosten ontstaan bij de MGR. Vooral als er lopende verplichtingen zijn aangegaan kunnen de frictiekosten aanzienlijk zijn.

Afbouw WSW budget en stijging gemiddelde loonkosten SW medewerkers

WerkBedrijf rekent voor de dienstverlening van de Sociale Werkvoorziening (onderdeel SW) een kostendekkende bijdrage (kostprijs per SE) bij gemeenten. Deze bijdrage is hoger dan het WSW budget dat de deelnemende gemeenten ontvangen vanuit het Rijk. Een afname van het WSW budget betekent geen direct risico voor de MGR. Aangezien gemeenten de bijdrage voor de uitvoering van de SW financieren vanuit het WSW budget benoemen we het risico wel in deze paragraaf. Wettelijke wijzigingen (cao, minimumloon en premies) zijn niet beïnvloedbaar, maar hebben een grote impact op de kosten. Sinds 2015 is er geen nieuwe instroom meer op basis van de Participatiewet. Dit heeft een vertragend effect op de daling van het loongebouw. Dit betekent ook geen direct risico voor de MGR, omdat de gemeenten verantwoordelijk zijn voor de bijdragen. De afgelopen jaren is het verschil tussen de bijdrage van gemeenten en de bekostiging vanuit het Rijk kleiner geworden. Of deze trend zich doorzet is op dit moment nog niet met zekerheid vast te stellen.

Ad 2 Maatschappelijke risico's

Klant- en marktrisico's Onderdeel SW

Hierbij gaat het voornamelijk om de volgende risicofactoren:

- Lagere uurtarieven gedetacheerde SW-medewerkers;
- Minder productieve uren gedetacheerde SW-medewerkers en/of lagere stijging toegevoegde waarde in beschut werk door ouder wordende doelgroep en CAO afspraken;
- Onvoldoende detacheringsmogelijkheden in de markt.

ICT

Dit betreft met name het risico van uitval of het hacken van ICT voorzieningen. De MGR anticipeert op dit risico door het uitvoeren van tests en door permanent te werken aan het verbeteren van haar ICT omgeving. Het voldoen aan de vereisten van de BIO maakt daar onderdeel van uit. Ondanks dat blijft de mogelijkheid van uitval bestaan. Dit brengt risico's met zich mee in de continuïteit van dienstverlening en kan tevens leiden tot hoge herstelkosten. De impact daarvan laat zich vooraf moeilijk bepalen.

Ad 3 Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency

Belastingen

Ten aanzien van de vennootschapsbelasting, de loonheffing en de omzetbelasting zijn momenteel geen risico's bekend. Naleving van de fiscale regels borgen wij door instructies en toetsing achteraf bij de BTW aangiften en bij de uitvoering van interne controles op bijvoorbeeld het gebruik van de poolauto's, etc. Daarnaast laten wij ons bij fiscale vraagstukken bijstaan door externe deskundigen.

Juridisch

Op juridisch gebied zijn op dit moment geen risico's bekend. Naleving van Wet- en regelgeving borgen we door het geven van voorlichtingsbijeenkomsten. We werken het zo concreet als mogelijk uit in instructies, verordeningen en beleidsregels. Ten slotte toetsen onze kwaliteitsmedewerkers op de naleving ervan.

Informatiebeveiliging en Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

Informatiebeveiliging vormt een belangrijk onderwerp binnen de MGR Rijk van Nijmegen. Met name aan de borging van de privacy van betrokkenen wordt veel aandacht besteed. De noodzakelijke maatregelen zijn getroffen om tijdig te kunnen voldoen aan wet- en regelgeving op het gebied van informatiebeveiliging. Het grootste risico is dat bijzondere persoonsgegevens uitlekken. Ook het uitlekken van bedrijfsinformatie valt onder deze risico's. Ondanks de getroffen maatregelen kunnen zich dergelijke incidenten voordoen. De impact van een dergelijk incident is niet vooraf in te schatten. De maximale geldboete kan oplopen tot ruim € 20 miljoen of 4% van de omzet van een organisatie. Voor MGR houdt dit in een maximale boete van € 4,1 miljoen en er kan sprake zijn van veel negatieve publiciteit.

Ad 4 Economische risico's

De geopolitieke ontwikkelingen in 2022, zoals de oorlog in de Oekraïne, de uitwerking van de Covid pandemie en het ruimte liquiditeitsbeleid van de centrale banken hebben geleid tot schaarste en oplopende prijzen. Daar ondervindt de iRvN nadeel van door oplopende prijzen, chiptekort en schaarste aan personeel. Werkbedrijf ondervindt ook nadelen maar op dit moment nog in mindere mate dan iRvN omdat WerkBedrijf een deel van de lasten vergoed krijgt door hogere vergoedingen vanuit het Rijk zoals het SW budget.

Conclusie risico-inventarisatie

In tabel 21 staat de risico-inventarisatie. Onder Verwachtingswaarde wordt verstaan het ingeschatte, te betalen schadebedrag als het risico zich daadwerkelijk voordoet. De Capaciteit MGR betreft de weerstandscapaciteit waarmee de MGR rekening moet houden. Aangezien de MGR geen weerstandsvermogen opbouwt, betekent dit dat de deelnemende gemeenten rekening dienen te houden met dit risico bij het bepalen van hun weerstandscapaciteit. In de bijlage hebben we het risico per gemeente opgenomen.

Tabel 21 Risico-inventarisatie MGR ▶

Risico-inventarisatie MGR Bedragen in € 1.000	**Verwachtings-waarde**	**Capaciteit MGR**
Wet en regelgeving en politiek bestuurlijke risico's		
Landelijke- of regionale ontwikkelingen in wet- en regelgeving en /of beleid	400	160
Niet naleven van wet- en regelgeving of subsidievoorwaarden	1.525	440
Geo-politieke ontwikkelingen (snel oplopende spanningen)	500	200
Subtotaal	**2.425**	**800**
Maatschappelijke risico's		
Claims	250	90
Imagoschade	PM	PM
Veranderende eisen vanuit de deelnemende gemeenten	500	300
Klant- en marktrisico's (voormalig) SW bedrijf	1.020	324
ICT - BIO	1.500	600
Privacy	150	60
Subtotaal	**3.420**	**1.374**
Middelen, organisatie, medewerkers en efficiency		
Ziekteverzuim & Arbo	350	140
Personeel (leeftijd en krapte)	400	80
Personele frictie	1.350	670
Integriteit, fraude, diefstal	175	50
Verzekeringen	350	70
Bevoegdheden en verantwoordelijkheden	PM	PM
Financiële terugloop van SW middelen	PM	PM
Automatisering	400	240
Subtotaal	**3.025**	**1.250**
Economische risico's		
Economsich klimaat van snel oplopende schaarste en aanhoudend hoge inflatie	**500**	**200**
Risico-inventarisatie MGR	**9.370**	**3.624**

8 Financiering

Het doel van deze paragraaf is om te informeren over het treasurybeleid en de beheersing van financiële risico's. De treasuryfunctie ondersteunt de uitvoering van de programma's. Treasury is het besturen en beheersen van, het verantwoorden over en het toezicht houden op de financiële geldstromen, de financiële posities en de hieraan verbonden risico's. Meer concreet gaat het om financiering van het beleid tegen zo gunstig mogelijke voorwaarden.

Op de MGR is de Wet Financiering Decentrale Overheden (Wet Fido) van toepassing. Het doel van deze wet is onder andere om op een verantwoorde, verstandige en professionele wijze de inrichting en uitvoering van de treasuryfunctie (financieringsactiviteiten) van de MGR met een statuut te regelen. In 2020 is voor de MGR het treasurystatuut vastgesteld, waarin de regels over de algemene doelstellingen en de te hanteren richtlijnen en limieten en de administratieve organisatie van de financieringsfunctie zijn opgenomen. Dit is tevens de meest recente versie.

Treasurybeheer

Volgens artikel 13 van het Besluit Begroting en Verantwoording provincies en gemeenten dient de begrotingsparagraaf betreffende de financiering in ieder geval de beleidsvoornemens ten aanzien van het risicobeheer te bevatten.
Met betrekking tot risicobeheer gelden de volgende algemene uitgangspunten:

- De MGR mag leningen of garanties uit hoofde van de publieke taak uitsluitend verstrekken aan door het Algemeen Bestuur goedgekeurde derde partijen. Hierbij wordt vooraf advies ingewonnen over de financiële positie en de kredietwaardigheid van de betreffende partij.
- De MGR kan middelen uitzetten uit hoofde van de treasuryfunctie als deze uitzettingen vertrouwd zijn en niet gericht op het genereren van inkomen door het lopen van overmatig risico. Het vertrouwde karakter van deze leningenuitzettingen wordt gewaarborgd met richtlijnen en limieten van dit treasurystatuut;
- Het gebruik van derivaten is niet toegestaan.

Risicobeheer; de kasgeldlimiet en renterisiconorm

De belangrijkste financiële risico's bij de uitvoering van het treasurybeleid zijn koersrisico's, renterisico's en kredietrisico's.

Koersrisico's

De MGR heeft geen leningen in buitenlandse valuta. Transacties in buitenlandse valuta komen niet of nauwelijks voor. Het koersrisico is dus nihil. De MGR heeft geen beleggingen en staatsobligaties. De MGR is verplicht eventuele overtollige middelen bij de schatkist te stallen (schatkistbankieren) en gaat dus geen nieuwe beleggingen aan.

Renterisicobeheer

De kasgeldlimiet geeft het renterisico op korte termijn weer. Hieronder vallen alle kortlopende financieringen met een rentetypische looptijd korter dan 1 jaar. Het doel van deze limiet is om te voorkomen dat bij herfinanciering van de leningen bij (aanzienlijk) hogere rente, grote schokken gaan optreden in de hoogte van de rente die de MGR moet betalen. Het niveau van de kasgeldlimiet is beperkt tot 8,5% van het totaal van de primitieve begroting. De wettelijk toegestane kasgeldlimiet van 8,2% is in 2022 niet overschreden. Ook het

meerjarenperspectief is dat het niet structureel wordt overschreden.

Renterisiconorm

De renterisico's op de vaste schuld worden ingekaderd door de rente risiconorm. Jaarlijks mogen de renterisico's door renteherziening en herfinanciering niet hoger zijn dan 20% van het begrotingstotaal (leningen met een looptijd vanaf 1 jaar). In tabel 16 is te zien dat de renterisiconorm de komende vier jaren ruimschoots wordt gehaald.

Tabel 22 Renterisiconorm en ruimte in de periode 2021 tot en met 2026 ▼

Schatkistbankieren

Sinds de oprichting in 2015 is de MGR verplicht om haar overtollige middelen aan te houden bij het Rijk. Dit wordt schatkistbankieren genoemd. Hierdoor kan de MGR geen gelden meer beleggen en is ze voor rentevergoedingen afhankelijk van de vergoedingen die het Rijk geeft. De 'overtollige middelen' zijn de gelden boven een drempelbedrag. Dat drempelbedrag wordt bepaald aan de hand van een percentage van het begrotingstotaal. In enig kwartaal mag dit drempelbedrag aan eigen (gemiddeld) banksaldo niet worden overschreden.

Gewaarborgde geldleningen

De MGR is geen gewaarborgde geldleningen aangegaan bij een externe partij.

Overige geldleningen

De MGR heeft in 2015 een lening afgesloten van € 1,2 miljoen, met een jaarlijkse vast aflossings- en rentebedrag van € 70.000. De looptijd is tot 2 januari 2035. In 2017 is een aflossingsvrije lening aangetrokken van € 4,5 miljoen. Deze lening is overeengekomen voor een looptijd tot 27 april 2037, met een aflossing in één termijn op het eind en een rentepercentage van 1,73%. In 2018 is een aflossingsvrije lening aangetrokken van 2,5 miljoen. Deze lening is overeengekomen voor een looptijd tot 25 juni 2038 met een aflossing in één termijn op het eind en een rentepercentage van 1,71%.

Bedragen in € 1.000	B2023 P	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027
begrotingstotaal	92.406	92.838	102.233	103.017	99.014	95.626	92.225
percentage renterisiconorm	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
toetsbedrag renterisiconorm	18.481	18.568	20.447	20.603	19.803	19.125	18.445
aflossing	55	55	55	55	55	55	55
ruimte	**18.426**	**18.513**	**20.392**	**20.548**	**19.748**	**19.070**	**18.390**

9 Bedrijfsvoering

Bedrijfsvoering is de sturing en beheersing van de primaire en ondersteunende processen om het voorgenomen beleid en de daarmee samenhangende doelstellingen van de MGR te realiseren.

Een goede bedrijfsvoering is een voorwaarde voor het uitoefenen van het beleid, de dienstverlening aan kandidaten en ondernemers en de uitvoering van projecten. De kwaliteit van de uitvoering van de taken van de MGR is in grote mate afhankelijk van de kwaliteit van de bedrijfsvoering. In deze paragraaf informeren wij u over de belangrijkste bedrijfsvoering processen binnen de MGR. U treft informatie aan over het beleid, de organisatie, het personeelsbeleid, informatisering, de administratieve organisatie en de kansen en bedreigingen voor de MGR.

Beleid van de bedrijfsvoering

De organisatiestructuur van de MGR is een afgeleide van het zogenoemde afdelingenmodel. De organisatie staat onder algemene leiding van een algemeen directeur, tevens secretaris van de MGR.

Binnen de MGR is de planning & control cyclus ingericht. Deze start met de begroting waarin de afspraken over het te voeren beleid worden vastgelegd. Via kwartaalrapportages leggen we tussentijds aan gemeenten verantwoording af over het gevoerde beleid. Het jaar sluiten we af met een jaarrekening waarin we verantwoording afleggen over het gehele boekjaar.

Naast de verantwoordingsdocumenten zijn de volgende documenten opgesteld om de bedrijfsvoering verder vorm te geven:

- Notitie weerstandsvermogen
- Notitie en richtlijn activeren en afschrijving
- Treasurystatuut
- Financiële verordening
- Controleverordening
- Controleplan
- Beschrijvingen van de primaire processen
- Gastheerrol
- Mandatering
- Informatiebeveiligingsbeleid

Bijgaande notities moeten waarborgen dat de MGR binnen de wettelijke en financiële kaders handelt. De resultaten hiervan leggen we aan het Dagelijks en het Algemeen Bestuur ter besluitvorming voor.

Organisatiestructuur

De Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen kent de volgende drie bestuursorganen: Algemeen Bestuur, Dagelijks Bestuur en de Voorzitter. Daarnaast hebben we een bestuurscommissie Werk en een agendacommissie.

Het Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur bestaat uit 15 leden, de voorzitter inbegrepen. Dit zijn leden van de colleges van Burgemeester en Wethouders van de deelnemende gemeenten. Aan het Algemeen Bestuur behoren de taken en bevoegdheden toe die in de wet aan het Algemeen Bestuur zijn opgedragen, evenals alle bevoegdheden die op basis van de modulaire gemeenschappelijke regeling Rijk van Nijmegen aan dit orgaan worden opgedragen, en niet aan het Dagelijks Bestuur, de voorzitter of een bestuurscommissie zijn opgedragen.

Het Dagelijks Bestuur

Het Dagelijks Bestuur telt vijf leden inclusief de voorzitter. De leden worden door en uit het Algemeen Bestuur benoemd. Conform de wet en de regeling komt het Dagelijks Bestuur de bevoegdheid toe die in de gemeente toekomt aan het college van Burgemeester en Wethouders. Drie zetels van de vijf zijn gevuld.

De voorzitter

De voorzitter wordt door en uit het Algemeen Bestuur benoemd. De voorzitter is belast met de leiding van de vergaderingen van het Dagelijks als ook het Algemeen bestuur. Hij vertegenwoordigt de regeling in en buiten rechte.

Bestuurscommissie Werk

De leden van de bestuurscommissie worden door het Algemeen Bestuur benoemd. In de regel bestaan de leden uit de portefeuillehouders Werk van de aan de MGR deelnemende gemeenten. De bestuurscommissie is verantwoordelijk voor de inhoudelijke koers van WerkBedrijf. De bestuurscommissie adviseert hierin het Dagelijks Bestuur en het Algemeen Bestuur.

Agendacommissie

De agendacommissie bestaat uit raadsleden van de zeven deelnemende gemeenten en kent zeven leden, inclusief de voorzitter. De agendacommissie heeft haar taken en rolopvatting beschreven in haar reglement van orde. Zij heeft als taak de logistieke voorbereiding en planning van de politieke besluitvorming ten behoeve van de gemeenteraden van de aan de MGR deelnemende gemeenten, en schept randvoorwaarden zodat de raden hun kaderstellende en controlerende taak goed kunnen vervullen. Verder adviseert zij het dagelijks bestuur over de kwaliteit van de informatievoorziening van en door de MGR, denkt zij mee over de inrichting van de juridische regeling voor de MGR en organiseert ze regionale bijeenkomsten voor raden.

Uitvoeringsorganisatie en platform

De uitvoeringsorganisatie kenmerkt zich door een platte organisatie met twee modules die worden geleid door een directeur/algemeen manager. De MGR kent daarnaast een secretaris/directeur die zorgdraagt voor de coördinatie en afstemming tussen de modules, de verantwoording naar het bestuur en de ontwikkeling van de platformfunctie voor de regio. Binnen iedere module is sprake van een beperkt aantal afdelingen en teams.

Administratieve organisatie

De administratieve organisatie is zodanig opgesteld dat de dagelijkse gang van zaken erop ingericht is dat de financiële verordening, de controleverordening en het mandaat van de treasury nageleefd worden. Daarbij moet opgemerkt worden dat de MGR de basisadministratie uitbesteed heeft aan de gastheer. Middels een dienstverleningsovereenkomst zijn afspraken met de gastheer gemaakt over het binnen haar kaders uitvoeren van de taken.

Informatisering en automatisering

De informatisering en automatisering heeft tot doel de dienstverlening van de MGR aan haar klanten en kandidaten te optimaliseren. De informatisering en automatisering van de MGR maakt gebruik van het netwerk van iRvN. IRvN heeft contracten met diverse IT-aanbieders. De MGR maakt daar gebruik van. De belangrijkste systemen waarvan gebruik wordt gemaakt zijn: EVA, Compas, Unit4 en TopDesk. Voor de bedrijfsvoering wordt ook gebruik gemaakt van de informatiesystemen van de gastheer Gemeente Nijmegen. De belangrijkste systemen daarbij zijn: CODA en Beaufort.

Back up, recovery, beveiliging en privacy zijn binnen iRvN vormgegeven en voldoen aan de minimaal daaraan te stellen vereisten om de continuïteit van de bedrijfsvoering voor de MGR te waarborgen. Conform de overeengekomen basisafspraken (DVO) wordt wekelijks een volledige back up gemaakt en dagelijks een incrementaal back-up van de applicatieserver, databases en netwerkschijven (dus niet van de lokale harde schijven van pc's, laptops en dergelijke). In de basisafspraken zijn eveneens afspraken gemaakt over afdoende logische en fysieke beveiligingsmaatregelen om activiteiten van personen met

oneigenlijke of kwaadwillende bedoelingen op het iRvN netwerk en de daarop aangesloten systemen en applicaties uit te sluiten. Ten slotte zetten we ook in op bewustwording.

Ten behoeve van de informatiebeveiliging worden binnen de MGR procedures en voorzieningen ingericht conform de eisen die gesteld worden in de BIO (Baseline Informatiebeveiliging Overheid). Vanaf 2023 starten we met een certificerings-traject voor de BIO. Het is de bedoeling dat we in drie jaar volledig BIO gecertificeerd zijn.

Personeelsbeleid

In het HR beleid van de MGR staan de thema's duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en ontwikkeling centraal. Wij vinden het belangrijk dat onze mede-werkers zich blijven ontwikkelen (door het opdoen van kennis en het verder ontwikkelen van de competenties). Enerzijds verhoogt dit de kwaliteit van onze dienstverlening en anderzijds zorgt dit ervoor dat onze medewerkers makkelijk kunnen meebewegen bij veranderingen. Op deze manier blijven zij wendbaar, weerbaar en interessant voor en op de arbeidsmarkt. De afdeling HR heeft hier een belangrijke adviserende en faciliterende rol in.

10 Onderhoud kapitaalgoederen

Voor groot onderhoud wordt geen voorziening gevormd. In de begroting is voor de komende jaren € 150.000 per jaar begroot voor onderhoud. Dit bedrag is beschikbaar voor een tweetal panden:

- De locatie Boekweitweg
- De locatie Sint Teunismolenweg

De locatie Boekweitweg is het productiegedeelte in 2020 volledig gerevitaliseerd. Het kantorendeel is in 2022 gerevitaliseerd waarbij onze huurder voor de komende 10 jaar een belangrijk deel van het onderhoud voor haar rekening neemt. In 2023 wordt het laatste deel van het pand gerevitaliseerd. We gaan dan het restaurant en het restant van het kantorendeel onderhanden nemen.

Het pand aan de Sint Teunismolenweg gaan we verkopen. We zijn momenteel met een potentiële kopen in gesprek. Het onderhoud wordt beperkt tot het hoogst noodzakelijke.

Wij verwachten de komende jaren met het budget van € 150.000 uit te kunnen. In 2023 gaan we een nieuwe meerjarenonderhoudsplanning opstellen om de effecten voor de middellange termijn in te schatten.

11 Verbonden partijen

De MGR Rijk van Nijmegen is de gemeenschappelijke regeling van zeven gemeenten:

- Berg en Dal
- Beuningen
- Druten
- Heumen
- Mook en Middelaar
- Nijmegen
- Wijchen

Daarmee is de MGR een verbonden partij van deze gemeenten. De MGR zelf heeft geen verbonden partijen, en daarnaast bestaat ook geen visie of voornemen dit komend jaar te wijzigen.

12 Openbaarheidsparagraaf Wet open overheid (Woo)

Wet open overheid (Woo)

Sinds 1 mei 2022 is de Wet Open Overheid (Woo) in werking getreden. De Woo vervangt de Wet openbaarheid van bestuur (Wob). Onder de Wob was er de mogelijkheid een Wob-verzoek in te dienen wanneer je als belanghebbende toegang wenste tot overheidsinformatie. Alleen in uitzonderlijke situaties mocht zo'n verzoek worden afgewezen. Nu onder de WOO zijn overheidsinstanties verplicht om actief bepaalde informatie te delen. Daarnaast is er nog steeds de mogelijkheid om informatie op te vragen, via een Woo-verzoek.

De MGR heeft een Woo-contactpersoon aangesteld. Deze persoon is (o.a.) aanspreekpunt voor belanghebbenden die een Woo-verzoek willen indienen. Daarnaast is relevante informatie over de Woo is beschikbaar gesteld op de diverse relevante websites. Er is in kaart gebracht welke informatie door de MGR actief geopenbaard moet worden. Momenteel wachten we op informatie over het platform via welke we de informatie actief openbaar moeten maken. Onlangs vernamen we dat de ontwikkeling van PLOOI voorlopig is stop gezet. We volgen met interesse wat er in de plaats van PLOOI komt.

13 Besluit Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;

- Gezien de tijdige toezending van de ontwerpbegroting aan de Raden van de deelnemende gemeenten en aan Provinciale Staten van Gelderland;
- Gelet op artikel 29 van de Modulaire Gemeenschappelijke Regeling Rijk van Nijmegen;
- Gelet op het advies van de Adviesfunctie Gemeenschappelijke Regelingen Regio Nijmegen;
- Gelet op de ingebrachte Zienswijzen van de Raden van de deelnemende gemeenten en de Provinciale Staten van Gelderland;
- Gelezen het voorstel van het dagelijks bestuur van 13 juli 2023.

Besluit

1. De begroting van lasten en baten op programma's voor het jaar 2024 vast te stellen;
2. De bijgestelde begroting 2023 van lasten en baten op programma's vast te stellen;
3. De meerjarenbegroting voor de jaren 2025-2027 voor kennisgeving aan te nemen;
4. De bevoorschotting 2023 conform bijlage 2 vast te stellen;
5. De bevoorschotting 2024 conform bijlage 2 vast te stellen;
6. Het Dagelijks Bestuur van de MGR Rijk van Nijmegen op te dragen na vaststelling van de begroting 2024 en de bijstelling 2023 dezen zo spoedig mogelijk toe te zenden aan Provinciale Staten.

Bijlagen

1 Uitgangspunten begroting 74

2 Bijdrage per gemeente 2023-2027 75

3 Bijdrage per gemeente 77

4 Bijdrage per gemeente details (iRvN) 83

5 Bekostigingssystematiek SW 86

6 Staat van personele lasten 87

7 Staat van voorzieningen 89

8 Overheadnorm 90

9 Staat van investeringen 91

10 Consolidatieoverzicht MGR 93

11 Risico per gemeente 95

12 Geprognotiseerde Balans 2022-2027 96

13 Incidentele baten en lasten 97

Bijlage 1 **Uitgangspunten begroting**

Algemeen MGR

Uitgangspunten:

- De begroting is opgesteld conform de voorschriften van de BBV.
- De begroting die op 7 juli 2022 door het AB is vastgesteld is als basis gehanteerd.
- De begrotingswijzigingen zijn tot en met december 2022 meegenomen.
- De begrotingsrichtlijnen Regio Nijmegen 2024 zijn toegepast.
- De gemeente Nijmegen treedt op als gastheergemeente voor diverse ondersteunende functies.
- De regionale overheadsnorm van 25% wordt gehanteerd.
- De begroting is taakstellend.
- De rente wordt toegerekend op basis van de werkelijke rente.
- Subsidies worden begroot conform het baten en lasten stelsel, wat inhoudt dat uitgaven en ontvangsten toegerekend worden aan het tijdvak waarin het verbruik van goederen en diensten plaatsvindt (lasten) en de baten ontstaan. Alleen bij specifiek geoormerkte subsidies, zoals de ESF, wordt het realisatiebeginsel gevolgd. Dit betekent dat deze subsidies slechts in het resultaat tot uiting worden gebracht als zij ook effectief gerealiseerd zijn.
- De uitgangspunten voor de bijdrage per gemeente zijn terug te vinden in bijlage 2 en 3.

Module WerkBedrijf

Voor de opstelling van de begrotingsbijstelling Voor de opstelling van de begrotingsbijstelling 2023 en de begroting 2024 zijn de volgende uitgangspunten bepaald:

- Effecten van de septembercirculaire van 2022 van het Ministerie van Binnenlandse zaken zijn in de begroting verwerkt.
- Administratief blijven de financiële resultaten voor SW, Participatiebudget, wettelijke loonkostensubsidie en arbeidsmatige dagbesteding inzichtelijk.

Module iRvN

Voor de opstelling van de ontwerpbegroting 2024 en de bijgestelde begroting 2023 zijn de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Administratief blijven de financiële resultaten voor de onderdelen Automatisering en Informatie- & Applicatiebeheer apart inzichtelijk.
- IRvN levert naast standaardproducten en diensten ook plusproducten en diensten. Deze worden kostenneutraal in rekening gebracht. Als deze plusproducten en diensten een meerjarig karakter hebben, zijn ze nu al in de begroting van 2023 en volgende jaren opgenomen.
- Voor ICT-producten en diensten geldt: standaard tenzij... dit betekent dat altijd wordt gekozen voor uniforme producten en/of diensten, tenzij er zwaarwegende argumenten (met name productie belemmerende) zijn om hier in bepaalde gevallen of situaties van af te wijken.
- Voor het onderdeel automatisering geldt dat we namens de hele regio meedoen aan de landelijke ICT-ontwikkelingen binnen de (lokale) overheid, tenzij er zwaarwegende redenen zijn (met name productie belemmerende) om hiervan af te wijken.

Bijlage 2 **Bijdrage per gemeente 2023-2027**

Bedragen in € 1.000	Gemeentelijke bijdrage						
	B 2023P	**B 2023H**	**B 2023N**	**B 2024N**	**B 2025N**	**B 2026N**	**B 2027N**
Beuningen	4.983	4.937	5.230	5.457	5.406	5.220	4.944
Druten	3.296	3.273	3.734	3.883	3.753	3.523	3.325
Heumen	2.455	2.444	2.658	2.665	2.657	2.641	2.564
Nijmegen	52.867	52.579	56.347	58.443	57.658	56.507	55.056
Wijchen	7.402	7.343	7.854	8.058	7.914	7.713	7.454
Mook en Middelaar	574	567	594	632	644	653	659
Berg en Dal	6.923	6.885	7.451	7.699	7.412	7.049	6.692
West Maas en Waal	1.053	1.053	1.115	1.129	1.103	1.053	990
Werkorg Druten-Wijchen	63	63	63	66	66	66	66
ODRN	751	751	1.074	1.159	1.172	1.178	1.184
Totaal	**80.366**	**79.894**	**86.121**	**89.191**	**87.784**	**85.603**	**82.934**

Meerwerk/perspectief op werk/Masterplan	**B 2023P**	**B 2023H**	**B 2023N**	**B 2024N**	**B 2025N**	**B 2026N**	**B 2027N**
Gemeente Nijmegen	245	370	605	450	0	0	0
Totaal Meerwerk/perspectief op werk/Masterplan	**245**	**370**	**605**	**450**	**0**	**0**	**0**

Doe je mee	**B 2023P**	**B 2023H**	**B 2023N**	**B 2024N**	**B 2025N**	**B 2026N**	**B 2027N**
Gemeente Beuningen	38	38	38	32	0	0	0
Gemeente Druten	6	6	6	5	0	0	0
Gemeente Nijmegen	1.241	1.241	1.241	1.041	0	0	0
Gemeente Mook en Middelaar	8	8	8	6	0	0	0
Totaal	**1.293**	**1.293**	**1.293**	**1.085**	**0**	**0**	**0**

	B 2023P	**B 2023H**	**B 2023N**	**B 2024N**	**B 2025N**	**B 2026N**	**B 2027N**
Overige opbrengsten	10.166	9.584	11.311	11.374	10.726	10.024	9.292
Budgetoverheveling	337	1.697	2.903	917	505	0	0
Totaal	**10.503**	**11.281**	**14.214**	**12.291**	**11.231**	**10.024**	**9.292**

Verdeelsleutels

WerkBedrijf

Dienstverlening (Basis dvl): op basis van het per gemeente toegekende participatiebudget.

Meerwerk: op basis van afspraken met afzonderlijke gemeenten.

Arbeidsmatige dagbesteding (AD): op basis van de verdeling in de realisatie van 2022. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.

Wettelijke loonkostensubsidie (WLKS): op basis van de verdeling van het voorlopig buig budget 2023. Afrekening vindt plaats op basis van realisatie per gemeente.

SW: op basis van een inschatting van het aantal SE per gemeente (zie bijlage 4) tegen een kostprijs per SW. Afrekening op basis van realisatie per gemeente.

Vastgoed: Op basis van dezelfde SE's als bij de SW. Alleen wordt West Maas en Waal hierin niet meegenomen.

ICT Rijk van Nijmegen

Automatisering: de deelnemersbijdrage is gebaseerd op een aantal verdeelsleutels. Dit kan zijn op basis van werkelijke inbreng, inwonersaantallen, fte's, aandeel ideaal-complex en een aparte verdeelsleutel voor PIOFACH.

Informatie-en Applicatiebeheer (Info & applicaties): op basis van werkelijke inbreng.

Bestuursondersteuning

Op basis van de inwoneraantallen per gemeente (afkomstig uit Begrotingsrichtlijnen 2020/2021 gemeente Nijmegen). Afrekening is met dezelfde inwoneraantallen.

Bijlage 3 **Bijdrage per gemeente**

Applicatiebeheer Bedragen in € 1.000	R2022	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Gemeente Nijmegen	3.503	3.519	3.519	3.279	3.441	3.441	3.441	3.441
ODRN	0	0	0	240	252	252	252	252
Totaal	**3.503**	**3.519**	**3.519**	**3.519**	**3.693**	**3.693**	**3.693**	**3.693**

Automatisering Bedragen in € 1.000	R2022	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Gemeente beuningen	1.006	1.032	1.032	1.146	1.246	1.264	1.272	1.280
Gemeente Druten	510	523	523	581	632	641	645	649
Gemeente Heumen	584	599	599	666	723	734	739	743
Gemeente Nijmegen	7.681	7.881	7.881	8.755	9.517	9.657	9.718	9.779
Gemeente Wijchen	1.260	1.343	1.343	1.499	1.631	1.656	1.667	1.678
Gemeente Mook en Middelaar	297	305	305	339	369	374	376	379
Gemeente Berg en Dal	940	965	965	1.072	1.165	1.182	1.190	1.197
Werkorg Druten-Wijchen	61	63	63	63	66	66	66	66
ODRN	732	751	751	834	907	920	926	932
Totaal	**13.072**	**13.461**	**13.461**	**14.954**	**16.254**	**16.494**	**16.598**	**16.702**

Bestuursondersteuning Bedragen in € 1.000	R2022	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Gemeente beuningen	18	18	18	18	19	19	19	19
Gemeente Druten	13	13	13	13	14	14	14	14
Gemeente Heumen	11	12	12	12	12	12	12	12
Gemeente Nijmegen	122	125	125	125	131	131	131	131
Gemeente Wijchen	28	29	29	29	30	30	30	30
Gemeente Mook en Middelaar	5	6	6	6	6	6	6	6
Gemeente Berg en Dal	24	25	25	25	26	26	26	26
Totaal	**221**	**227**	**227**	**227**	**239**	**239**	**239**	**239**

Vastgoed Bedragen in € 1.000	R2022	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Gemeente beuningen	10	11	11	11	11	12	12	11
Gemeente Druten	7	8	8	8	9	9	8	8
Gemeente Heumen	5	5	5	5	5	5	5	5
Gemeente Nijmegen	84	86	86	86	90	90	91	91
Gemeente Wijchen	15	16	16	16	16	16	17	17
Gemeente Berg en Dal	15	15	15	15	16	15	15	14
Totaal	**136**	**140**	**140**	**140**	**147**	**147**	**147**	**147**

Participatiebudget Bedragen in € 1.000	R2022	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Gemeente beuningen	496	584	584	600	638	668	695	710
Gemeente Druten	393	461	461	475	504	526	545	556
Gemeente Heumen	321	371	371	382	406	423	439	447
Gemeente Nijmegen	13.657	15.170	15.170	15.759	16.647	17.129	17.688	17.896
Gemeente Wijchen	1.076	1.237	1.237	1.276	1.354	1.409	1.463	1.490
Gemeente Mook en Middelaar	97	107	107	110	117	124	130	134
Gemeente Berg en Dal	1.321	1.494	1.494	1.547	1.636	1.688	1.745	1.767
Totaal	**17.360**	**19.424**	**19.424**	**20.149**	**21.301**	**21.968**	**22.704**	**23.001**

Op Weg naar Werk Bedragen in € 1.000	R2022	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Gemeente beuningen	246	254	254	269	269	269	269	269
Gemeente Druten	94	143	143	151	151	151	151	151
Gemeente Heumen	71	71	71	75	75	75	75	75
Gemeente Nijmegen	1.734	1.737	1.737	1.839	1.839	1.839	1.839	1.839
Gemeente Wijchen	272	268	268	284	284	284	284	284
Gemeente Mook en Middelaar	24	74	74	78	78	78	78	78
Gemeente Berg en Dal	210	261	261	276	276	276	276	276
Totaal	**2.652**	**2.808**	**2.808**	**2.974**	**2.974**	**2.974**	**2.974**	**2.974**

Loonkostensubsidies Bedragen in € 1.000	R2022	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Gemeente beuningen	403	480	434	409	409	409	409	409
Gemeente Druten	273	261	238	381	381	381	381	381
Gemeente Heumen	141	122	111	226	226	226	226	226
Gemeente Nijmegen	2.958	3.266	2.979	3.833	3.833	3.833	3.833	3.833
Gemeente Wijchen	546	670	611	608	608	608	608	608
Gemeente Mook en Middelaar	58	82	75	62	62	62	62	62
Gemeente Berg en Dal	432	440	401	588	588	588	588	588
Totaal	**4.811**	**5.320**	**4.849**	**6.106**	**6.106**	**6.106**	**6.106**	**6.106**

SW Bedragen in € 1.000	R2022	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Gemeente beuningen	2.703	2.604	2.604	2.777	2.865	2.764	2.543	2.244
Gemeente Druten	2.039	1.887	1.887	2.125	2.193	2.031	1.778	1.566
Gemeente Heumen	1.298	1.275	1.275	1.293	1.218	1.181	1.145	1.055
Gemeente Nijmegen	21.976	21.083	21.083	22.670	22.944	21.537	19.767	18.045
Gemeente Wijchen	4.020	3.840	3.840	4.143	4.135	3.910	3.645	3.347
Gemeente West Maas en Waal	1.090	1.053	1.053	1.115	1.129	1.103	1.053	990
Gemeente Berg en Dal	3.873	3.724	3.724	3.928	3.993	3.636	3.210	2.824
Totaal	**37.000**	**35.466**	**35.466**	**38.051**	**38.477**	**36.162**	**33.141**	**30.072**
SE x1	1.190,6	1.109,1	1.109,1	1.116,8	1.039,6	954,2	863,3	769,7
Toegevoegde waarde x1	31.077	31.977	31.977	34.073	37.010	37.897	38.388	39.067

Rijksbijdrage Bedragen in € 1.000	R2022	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Gemeente beuningen	2.603	2.435	2.435	2.509	2.416	2.352	2.266	2.115
Gemeente Druten	2.025	1.774	1.774	1.940	1.884	1.819	1.587	1.464
Gemeente Heumen	1.287	1.186	1.186	1.241	1.067	1.070	1.075	1.034
Gemeente Nijmegen	21.552	20.185	20.185	20.696	19.845	18.902	18.136	17.211
Gemeente Wijchen	3.934	3.710	3.710	3.786	3.559	3.372	3.271	3.143
Gemeente West Maas en Waal	1.080	947	947	970	965	940	944	922
Gemeente Berg en Dal	3.832	3.457	3.457	3.585	3.473	3.190	3.003	2.816
Totaal	**36.313**	**33.694**	**33.694**	**34.727**	**33.209**	**31.646**	**30.282**	**28.706**

Aanvullende bijdrage Bedragen in € 1.000	R2022	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B2026
Gemeente beuningen	100	170	170	268	449	412	277	129
Gemeente Druten	15	113	113	184	309	212	191	102
Gemeente Heumen	12	89	89	52	151	112	70	20
Gemeente Nijmegen	424	898	898	1.975	3.100	2.634	1.630	834
Gemeente Wijchen	87	130	130	357	576	538	374	204
Gemeente West Maas en Waal	10	105	105	145	164	163	109	68
Gemeente Berg en Dal	40	267	267	344	520	446	208	8
Totaal	**688**	**1.772**	**1.772**	**3.324**	**5.268**	**4.516**	**2.859**	**1.366**

Budgetoverheveling Bedragen in € 1.000	B 2023P	B 2023H	B 2023	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Budgetoverheveleing kwaliteisimpuls	0	0	250	0	0	0	0
Suwi	0	0	655	580	0	0	0
tijdelijke middelen uit de budgetoverheveling 2021	337	337	168	337	505	0	0
tijdelijke middelen uit de budgetoverheveling 2022	0	0	0	0	0	0	0
tijdelijke middelen uit de budgetoverheveling 2022 Mei circulaire	0	360	360	0	0	0	0
tijdelijke middelen uit de budgetoverheveling 2022 WADM	0	1.000	1.000	0	0	0	0
Budgetoverheveling vervoer	0	0	470	0	0	0	0
Totaal	**337**	**1.697**	**2.903**	**917**	**505**	**0**	**0**

Project "Doe je mee" Bedragen in € 1.000	B 2023P	B 2023H	B 2023	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Gemeente Beuningen	38	38	38	32	0	0	0
Gemeente Druten	6	6	6	5	0	0	0
Gemeente Nijmegen	1.241	1.241	1.241	1.041	0	0	0
Gemeente Mook en Middelaar	8	8	8	6	0	0	0
Totaal	**1.293**	**1.293**	**1.293**	**1.085**	**0**	**0**	**0**

Bedragen in € 1.000	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Omzet kandidaten	1.092	546	546	1.092	1.092	1.092	1.092
Omzet SW	8.225	8.225	8.425	8.089	7.416	6.705	5.965
plusproducten	0	0	1.352	871	871	871	871
Overige opbrengsten	849	814	988	1.322	1.347	1.355	1.364
Totaal	**10.166**	**9.584**	**11.311**	**11.374**	**10.726**	**10.024**	**9.292**

Meerwerk/perspectief op werk/Masterplan Bedragen in € 1.000	B 2023P	B 2023H	B 2023N	B 2024N	B 2025N	B 2026N	B 2027N
Gemeente beuningen	0	0	0	0	0	0	0
Gemeente Druten	0	0	0	0	0	0	0
Gemeente Heumen	0	0	0	0	0	0	0
Gemeente Nijmegen	245	370	605	450	0	0	0
Gemeente Wijchen	0	0	0	0	0	0	0
Gemeente Mook en Middelaar	0	0	0	0	0	0	0
Gemeente Berg en Dal	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	**245**	**370**	**605**	**450**	**0**	**0**	**0**

Bijlage 4 **Bijdrage per gemeente details (iRvN)**

Deelnemersbijdrage ICT-Rijk van Nijmegen Automatisering en informatie/applicatiebeheer	**Automati-sering**	**WBRN/ SW**	**WBRN/ WERK**	**Nijmegen**	**ODRN**	**WDW**	**Wijchen**	**Druten**	**Berg en Dal**	**Beuningen**	**Heumen**	**Mook en M**	**Appl.-beheer**	**Werkbedrijf Werk**	**Nijmegen**	**ODRN**
Begroting 2023	14.560	512	587	7.881	751	63	1.343	523	965	1.032	599	305	3.951	432	3.279	240
Beveiligingsproject incl. Indexering van 2,7%	693	0	52	375	36	0	67	25	46	49	29	15	0	0	0	0
Ophoging bijdragen ivm kostenontwikkelingen	922	0	70	499	48	0	89	33	61	65	38	19				
Begroting 2023	**16.175**	**512**	**709**	**8.755**	**834**	**63**	**1.499**	**581**	**1.072**	**1.146**	**666**	**339**	**3.951**	**432**	**3.279**	**240**
Begroting 2024	16.175	512	709	8.755	834	63	1.499	581	1.072	1.146	666	339	3.951	432	3.279	240
Indexering begroting 2023 met 4,94%	719	25	29	389	37	3	66	26	48	51	30	15	195	21	162	12
Beveiligingsproject incl. Indexering van 4,94%	115	0	9	62	6	0	11	4	8	8	5	2				
Multi Microsoft 365 Tenants incl. indexering 4,94%	273	0	21	148	14	0	26	10	18	19	11	6	0	0	0	0
Ophoging bijdragen incl. Indexering van 4,94%	301	0	23	163	15	0	29	11	20	21	12	6				
Begroting 2024	**17.583**	**538**	**790**	**9.517**	**907**	**66**	**1.631**	**632**	**1.165**	**1.246**	**723**	**369**	**4.146**	**453**	**3.441**	**252**
Begroting 2025	17.583	538	790	9.517	907	66	1.631	632	1.165	1.246	723	369	4.146	453	3.441	252
Beveiligingsproject incl. Indexeringen	146	0	11	79	8	0	14	5	10	10	6	3	0	0	0	0
Ophoging bijdragen incl. Indexering van 4,94%	113	0	9	61	6	0	11	4	8	8	5	2	0	0	0	0
Begroting 2025	**17.842**	**538**	**810**	**9.657**	**920**	**66**	**1.656**	**641**	**1.182**	**1.264**	**734**	**374**	**4.146**	**453**	**3.441**	**252**
Begroting 2026	17.842	538	810	9.657	920	66	1.656	641	1.182	1.264	734	374	4.146	453	3.441	252
Ophoging bijdragen incl. Indexering van 4,94%	112	0	9	61	6	0	11	4	7	8	5	2	0	0	0	0
Begroting 2026	**17.954**	**538**	**818**	**9.718**	**926**	**66**	**1.667**	**645**	**1.190**	**1.272**	**739**	**376**	**4.146**	**453**	**3.441**	**252**
Begroting 2027	17.955	538	818	9.718	926	66	1.667	645	1.190	1.272	739	376	4.146	453	3.441	252
Ophoging bijdragen incl. Indexering van 4,94%	112	0	8	61	6	0	11	4	7	8	5	2	0	0	0	0
Begroting 2027	**18.067**	**538**	**827**	**9.779**	**932**	**66**	**1.678**	**649**	**1.197**	**1.280**	**743**	**379**	**4.146**	**453**	**3.441**	**252**

Plusproducten 2023 Bedragen in € 1.000	**Totaal**	**Nijmegen**	**ODRN**	**WDW**	**Berg en Dal**	**Beuningen**	**Heumen**	**Mook en Middelaar**	**WBRN**
Huur & Software scanners	**22**	0	0	0	0	22	0	0	0
Licenties Adobe	**30**	0	16	2	5	4	1	0	2
Licenties Foxit	**68**	68	0	0	0	0	0	0	0
Licenties Bluebeam	**18**	3	0	8	2	2	2	2	0
Aanschaf laptops tot 2025	**15**	0	0	15	0	0	0	0	0
Uitlevering 55 Samsung S10	**15**	15	0	0	0	0	0	0	0
ICT Beheer VSA	**123**	123	0	0	0	0	0	0	0
Internetverbinding RTC & VMC	**9**	9	0	0	0	0	0	0	0
OIG & ACD	**6**	0	0	0	6	0	0	0	0
Licenties Microsoft (PowerBi Pro, Visio & Project)	**31**	12	3	5	4	2	0,3	0,5	5
Multi Microsoft 365 Tenants	**522**	282	27	70	35	37	21	11	40
Totaal Automatisering	**859**	**512**	**46**	**99**	**51**	**66**	**25**	**13**	**47**
Jeugdvolgsysteem (JVS)	**41**	0	0	19	10	6	4	2	0
Voortijdig schoolverlaters (VSV)	**17**	17	0	0	0	0	0	0	0
GWS	**40**	0	0	0	0	0	0	40	0
Beheer scaninrichting	**2**	2	0	0	0	0	0	0	0
Extra dienstverlening	**392**	70	79	0	0	231	0	12	0
Totaal Applicatiebeheer	**493**	**90**	**79**	**19**	**10**	**238**	**4**	**54**	**0**
Totaal	**1.352**	**602**	**125**	**119**	**61**	**304**	**29**	**67**	**47**

Bijlage 5 **Bekostigingssystematiek SW**

De definitie van de SE's als verdeling van het Rijksbudget is ook het afgelopen jaar weer aan verandering onderhevig geweest. Hierbij worden er correcties op de SE's toegevoegd, uitstroomcijfers opnieuw berekend en peildata aangepast. Per saldo blijft het macrobudget hetzelfde, maar dit kan wel de onderlinge verhouding tussen gemeenten veranderen. Deze werkwijze is vooraf niet te voorspellen en daarmee ook als verdeelfactor niet hanteerbaar. Door de SE definitie gelijk te houden, de uitstroom zelf te bepalen en bepaling van de betalende gemeente op een uniforme peildatum te houden is de realisatie beter in te schatten en blijft de kostprijs per SE over de jaren vergelijkbaar.

Uitgangspunten voor de bepaling van het aantal SE per gemeente:

- De definitie van het aantal SE blijf gelijk aan de definitie op het moment van ingang van de participatiewet.
- De peildatum voor de betalende gemeente in jaar X is de gemeente waar de medewerker ultimo jaar X-1 inwoner was.
- Voor de begroting wordt de betalende gemeente bepaald op basis van de dan beschikbare informatie van de woongemeente.
- Per gemeente wordt de uitstroom bepaald op basis van pensioen. Dit uitstroompercentage zal dus per gemeente variëren.
- Per gemeente wordt de overige uitstroom bepaald als een vast percentage per gemeente, op basis van historische uitstroomgegevens.
- Hiermee hanteren we niet meer het uitstroompercentage van het Ministerie, maar een uitstroompercentage op basis van pensioenuitstroom en ervaringscijfers.

Bijlage 6 **Staat van personele lasten**

WBRN			
Schaal	fte regulier	fte tijdelijke projecten	fte totaal
schaal 5-6	4,0	-	4,0
schaal 7-8	51,5	4,1	55,6
schaal 9-10	126,2	19,2	145,4
schaal 11-12	23,8	3,9	27,7
> schaal 12	1,8	-	1,8
Totaal	**207,3**	**27,2**	**234,5**

Bestuursondersteuning	
Schaal	fte
schaal 9-10	1,22
schaal 11-12	0,64
> schaal 12	1,1
Totaal	**2,96**

iRvN	
Schaal	fte
schaal 5-6	0,0
schaal 7-8	12,8
schaal 9-10	105,0
schaal 11-12	9,9
> schaal 12	3,0
Totaal	**130,7**

Functies

WBRN		
Functieomschrijving	schaal	fte
Administratief Medewerker	7	17,3
Adviseur	9	1,0
Adviseur ARBO	9	1,0
Adviseur Medezeggenschap	9	0,8
Algemeen Medewerker	12	2,5
Allround Administratief Medewerker	8	1,0
Arbeidsdeskundige	10	2,0
Arbeidspsycholoog	10	1,9
Boventallig	11	-
Commercieel manager	11	3,3
Communicatie Adviseur	9	1,6
Communicatiemedewerker	8	0,9
Consulent Bedrijfsdienstverlening	9	50,1
Consulent Intake en Diagnose	9	33,5
Contractbeheerder	10	1,0
Directeur Werkbedrijf	17	0,8
Financieel Administratief Medewerker	7	1,8
Financieel Adviseur A	10	1,2
Financieel Adviseur B	10	2,0
Gedetacheerde	9	-
HR Adviseur	10	1,6
Inhuur derden	8	1,6
Jobcoach	7	6,0
Juridisch Adviseur SW	10	1,3
Kwaliteitsmedewerker	9	4,7
Managementassistent Werkbedrijf	8	2,9

Functieomschrijving	schaal	fte
Manager FA/SA	10	1,0
Manager Werkbedrijf	16	1,0
Medewerker Facilitair	6	4,0
Medewerker Informatievoorziening	10	3,0
Medewerker Salarisadministratie	8	2,4
Personeelsadviseur SW	9	3,3
Privacy Officer	9	-
Projectleider	11	6,4
Projectleider RTA	12	1,0
Senior Consulent Bedrijfsdienstverlening	10	12,4
Teammanager	12	7,8
Teammanager Advies en Projecten	12	0,8
Teammanager Geld en Goed	12	1,0
Teammanager Mens en Markt	12	1,0
Trainer/Opleidingskundige	10	2,9
Werkcoach	8	17,7
programmamanagers	12	-
Eindtotaal		**207,3**

Bestuursondersteuning	fte
Controller/CISO	1
Directeur Werkbedrijf	0,1
Juridisch adviseur	0,22
Jurist	0,25
Projectleider	0,39
Privacy Officer	1
Eindtotaal	**2,96**

IRVN	fte
Directeur II	1,0
Mdw admin & secr II	1,0
Manager II	2,0
Adviseur II	1,0
Adviseur III	2,9
Adviseur IV	7,8
Adviseur V	1,0
Mdw gegevens I	9,9
Mdw gegevens II	30,9
Mdw systemen I	15,7
Mdw systemen II	32,9
Mdw systemen III	11,8
Operationeel leidinggevende I	5,0
Projectleider III	1,0
Projectleider IV	0,8
Inhuur	6,0
Eindtotaal	**130,7**

Bijlage 7 **Staat van voorzieningen**

Hiernaast is het verwacht verloop van de voorzieningen weergegeven ▶

Bedragen in € 1.000	beginstand	eindstand				
	2023	2023	2024	2025	2026	2027
Voorziening SPP WBRN	587	523	443	99	0	0
Voorziening SPP IRvN	333	0	0	0	0	0

Bijlage 8 **Overheadnorm**

Overheadpercentages (BBV) Bedragen in € 1.000	R 2022	B2023 P	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027
Primair	34.055	33.102	39.299	38.934	37.385	37.125	37.041
Overhead	10.106	9.912	10.935	11.581	11.429	11.329	11.329
	44.162	**43.013**	**50.234**	**50.516**	**48.814**	**48.454**	**48.370**
Primair %	*77,1%*	*77,0%*	*78,2%*	*77,1%*	*76,6%*	*76,6%*	*76,6%*
Overhead %	*22,9%*	*23,0%*	*21,8%*	*22,9%*	*23,4%*	*23,4%*	*23,4%*

Bijlage 9 **Staat van investeringen**

Hier treft u het investeringsoverzicht aan met de voorgenomen investeringen voor de jaren 2023 t/m 2027. Dit kan tevens bestaan uit overheveling van restant budgetten uit voorgaande jaren, tenzij een project is afgerond. ▶

Investeringen MGR totaal Bedragen in € 1.000	**begroot 2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Werkbedrijf - SW module	386	338	0	0	0	0
Werkbedrijf - Archieffunctie	300	215	0	0	0	0
Werkbedrijf - Inventaris	226	208	158	0	0	0
Werkbedrijf - Boekweitweg	0	1.900	0	0	0	0
ICT Rijk van Nijmegen	3.000	4.755	2.000	2.000	2.000	2.000
Totaal	**3.912**	**7.417**	**2.158**	**2.000**	**2.000**	**2.000**

Bedragen in € 1.000		**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**
Centrale computercapaciteit		3.755	1.000	1.000	1.000	1.000
Netwerk		150	150	150	150	150
Vervanging van Werkplekken		350	350	350	350	350
Mobiele telefonie		500	500	500	500	500
Totaal		**4.755**	**2.000**	**2.000**	**2.000**	**2.000**

Eva fase 2 is herbenoemd naar SW module. We hebben ervoor gekozen om de SW module niet binnen het EVA platform te ontwikkelen maar om het huidige systeem te vervangen naar Compas Cloud. In 2022 is gestart met de implementatie-fase en we verwachten Compas Cloud eind 2023 operationeel te hebben. Tot en met 2022 is een bedrag van € 77.000 besteed. We verwachten in 2023 nog € 276.000 nodig te hebben. Daarmee blijven we binnen de raming.

In december 2020 is het plan van aanpak Nu Digitaal geaccordeerd. Daarmee gaat het digitale archief ingericht worden en gaat de analoge stroom tot een minimum beperkt worden. Dit houdt onder andere in dat de relevante delen van het analoge archief gedigitaliseerd gaan worden en Eva aangesloten wordt op het digitale archief. De investering die hiermee gemoeid is, wordt geraamd op € 300.000. Tot en met 2022 is en bedrag van € 70.000 uitgegeven. In 2022 is enige vertraging in de scnaopdracht opgetreden waardoor we een uitloop hebben naar 2023. We verwachten het project in het 2e kwartaal van 2023 af te ronden en operationeel te zijn. Hiervoor wordt nog een bedrag van € 230.000 aan uitgaven geraamd. We verachten binnen de begroting te blijven.

In 2023 gaan we ten lasten van het inventarisbudget verbeteringen in de werkplekken aanbrengen. In 2023 gaan we het restaurant en een deel van de ontvangst- en het kantorendeel van de locatie Boekweitweg verbouwen om op de Boekweitweg cursussen te kunnen geven en we creëren er werkplekken. Hierdoor kunnen we in 2024 het pand aan de Wezenlaan afstoten en gaan onze trainers vanaf 2024 de cursussen en bijeenkomsten verzorgen op de Boekweitweg. Het restaurant gaat door een externe ge-exploiteerd worden. Deze zal

ook voor externen toegankelijk worden zoals de medewerkers van Talis maar ook voor bewoners in het gebeid. Eind 2023 is de verbouwing gereed. De kosten ramen we op € 1,9 miljoen.

Investeringen iRvN 2023

De globale verdeling van de investeringen van € 4,8 miljoen ziet er als volgt uit:

- € 3,8 miljoen Centrale computercapaciteit
- € 150.000 Netwerk
- € 350.000 Vervanging van Werkplekken
- € 500.000 Mobiele telefonie

De aanbesteding van de Back-up Restorage capaciteit heeft vertraging opgelopen, mede vanwege het wereldwijde tekort aan chips. In 2022 is de opdracht van € 3,8 miljoen gegund. In 2023 zal met de realisatie ervan begonnen gaan worden. De totale investering in de Back-up Restorage capaciteit ramen we op € 3,8 miljoen.

Voor de vervanging van werkplekken en mobiele telefonie ramen we in totaal € 850.000 aan investeringen voor 2023. In 2022 hebben we dit budget overschreden omdat veel meer personen worden uitgerust met een mobiele telefoon (onder andere vanwege multifactor-authentificatie) en vaste pc's versneld zijn vervangen voor laptops. Dat betekent méér laptops omdat die per persoon worden uitgereikt terwijl pc's per werkplek werden geplaatst. Daarnaast zijn de prijzen van hardware enorm toegenomen door schaarste en toenemende inkoopprijzen. Om voor 2023 binnen de investeringsruimte te blijven zullen ze keuzen moeten maken in wat noodzakelijk is en wat ook in latere jaren mag.

Investeringen 2023 SW module Bedragen in € 1.000	**beschikbaar budget**	**bestedingen tot en met 2022**	**restant budget**
Voorbereidingen	30	27	3
inspanningen Emergo	335	43	292
Inspanningen leverancier app	50	6	44
Totaal	**415**	**77**	**338**

investeringen 2023 Nu digitaal Bedragen in € 1.000	**beschikbaar budget**	**bestedingen tot en met 2022**	**restant budget**
Projectleiding	80	20	60
Inrichting en conversie archieffunctie	70	45	25
Scannen analoge archieven	80	19	61
Bewaartermijntool	40	0	40
Opleidingskosten	10	0	10
Onvoorzien	20	0	20
Totaal	**300**	**85**	**215**

Bijlage 10 **Consolidatieoverzicht MGR**

			W2023	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027	W2023	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027
ICT Informatie- en Applicatiebeheer	Baten	Arbeidsparticipatie	370	370	432	453	453	453	453	361	361	423	443	443	443	443
		Overhead	3.519	3.519	4.013	4.211	4.211	4.211	4.211	0	0	0	0	0	0	0
	Totaal Baten		**3.890**	**3.890**	**4.445**	**4.664**	**4.664**	**4.664**	**4.664**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Lasten	Arbeidsparticipatie	383	383	432	453	453	453	453	0	0	0	0	0	0	0
		Overhead	2.764	2.764	3.395	3.563	3.563	3.563	3.563	0	0	0	0	0	0	0
		Overhead MGR	743	743	618	648	648	648	648	14	14	14	15	15	15	15
	Totaal Lasten		**3.890**	**3.890**	**4.445**	**4.664**	**4.664**	**4.664**	**4.664**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
ICT Automatisering	Baten	Overhead	14.560	14.560	17.034	17.936	18.195	18.308	18.420	1.070	1.070	1.070	1.123	1.123	1.123	1.123
	Totaal Baten		**14.560**	**14.560**	**17.034**	**17.936**	**18.195**	**18.308**	**18.420**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Lasten	Overhead	13.502	13.502	15.743	16.482	16.741	16.853	16.965	0	0	0	0	0	0	0
		Overhead MGR	1.058	1.058	1.291	1.454	1.454	1.454	1.454	0	0	0	0	0	0	0
	Totaal Lasten		**14.560**	**14.560**	**17.034**	**17.936**	**18.195**	**18.307**	**18.420**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Bestuurs-ondersteuning	Baten	Overhead	325	325	325	341	341	341	341	98	98	98	103	103	103	103
	Totaal Baten		**325**	**325**	**325**	**341**	**341**	**341**	**341**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Lasten	Overhead MGR	325	325	325	341	341	341	341	0	0	0	0	0	0	0
	Totaal Lasten		**325**	**325**	**325**	**341**	**341**	**341**	**341**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Werkbedrijf SW	Baten	Begeleide participatie	44.598	44.598	0	0	0	0	0	582	582	0	0	0	0	0
		WSW en beschut werk	0	0	47.863	47.473	44.487	40.751	36.937	0	0	585	581	577	574	569
	Totaal Baten		**44.598**	**44.598**	**47.863**	**47.473**	**44.487**	**40.751**	**36.937**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Lasten	Begeleide participatie	41.252	41.252	0	0	0	0	0	522	522	0	0	0	0	0
		WSW en beschut werk	0	0	44.231	43.660	40.827	37.091	33.277	0	0	809	901	897	893	889
		Overhead MGR	3.346	3.346	3.632	3.812	3.660	3.660	3.660	577	577	580	608	608	608	608
	Totaal Lasten		**44.598**	**44.598**	**47.863**	**47.473**	**44.487**	**40.751**	**36.937**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Werkbedrijf Vastgoed	Baten	Begeleide participatie	495	495	0	0	0	0	0	495	495	0	0	0	0	0
		WSW en beschut werk	0	0	783	879	879	879	879	0	0	783	879	879	879	879
		Overhead	554	554	601	608	608	608	608	0	0	0	0	0	0	0
	Totaal Baten		**1.049**	**1.049**	**1.384**	**1.487**	**1.487**	**1.487**	**1.487**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Lasten	Begeleide participatie	658	658	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		WSW en beschut werk	0	0	786	849	849	849	849	0	0	0	0	0	0	0
		Overhead	391	391	598	638	638	638	638	0	0	0	0	0	0	0
	Totaal Lasten		**1.049**	**1.049**	**1.384**	**1.487**	**1.487**	**1.487**	**1.487**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Werkbedrijf Werk	Baten	Arbeidsparticipatie	22.461	23.365	25.061	25.165	23.886	24.117	24.413	0	0	0	0	0	0	0
		Begeleide participatie	2.808	2.808	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		WSW en beschut werk	0	0	2.974	2.974	2.974	2.974	2.974	0	0	0	0	0	0	0
		Inkomensregelingen	5.320	4.849	6.106	6.106	6.106	6.106	6.106	0	0	0	0	0	0	0
	Totaal Baten		**30.590**	**31.022**	**34.141**	**34.245**	**32.965**	**33.196**	**33.493**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Lasten	Arbeidsparticipatie	18.966	19.428	20.463	20.783	19.504	19.835	20.131	916	916	981	1.001	1.001	1.001	1.001
		Begeleide participatie	2.808	2.808	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		WSW en beschut werk	0	0	2.974	2.974	2.974	2.974	2.974	0	0	0	0	0	0	0
		Inkomensregelingen	4.377	4.377	5.634	5.162	5.162	5.162	5.162	0	0	0	0	0	0	0
		Overhead MGR	4.439	4.409	5.070	5.326	5.326	5.226	5.226	575	575	575	603	603	603	603
	Totaal Lasten		**30.590**	**31.022**	**34.141**	**34.245**	**32.965**	**33.196**	**33.493**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

			W2023	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027	W2023	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027
MGR Totaal	Baten	Arbeidsparticipatie	22.831	23.735	25.493	25.618	24.339	24.570	24.866	361	361	423	443	443	443	443
		Overhead	18.958	18.958	21.973	23.095	23.355	23.467	23.579	1.168	1.168	1.168	1.225	1.225	1.225	1.225
		Begeleide participatie	47.901	47.901	0	0	0	0	0	1.076	1.076	0	0	0	0	0
		WSW en beschut werk	0	0	51.619	51.325	48.339	44.604	40.789	0	0	1.369	1.460	1.457	1.453	1.448
		Inkomensregelingen	5.320	4.849	6.106	6.106	6.106	6.106	6.106	0	0	0	0	0	0	0
	Totaal Baten		**95.011**	**95.443**	**105.192**	**106.145**	**102.139**	**98.747**	**95.341**	**2.605**	**2.605**	**2.959**	**3.129**	**3.125**	**3.121**	**3.117**
	Lasten	Arbeidsparticipatie	19.349	19.811	20.895	21.236	19.957	20.288	20.584	916	916	981	1.001	1.001	1.001	1.001
		Overhead	16.656	16.656	19.736	20.682	20.941	21.054	21.166	0	0	0	0	0	0	0
		Begeleide participatie	44.718	44.718	0	0	0	0	0	522	522	0	0	0	0	0
		WSW en beschut werk	0	0	47.991	47.483	44.649	40.914	37.099	0	0	809	901	897	893	889
		Inkomensregelingen	4.377	4.377	5.634	5.162	5.162	5.162	5.162	0	0	0	0	0	0	0
		Overhead MGR	9.912	9.882	10.935	11.581	11.429	11.329	11.329	1.167	1.167	1.169	1.227	1.227	1.227	1.227
	Totaal Lasten		**95.011**	**95.443**	**105.192**	**106.145**	**102.139**	**98.747**	**95.341**	**2.605**	**2.605**	**2.959**	**3.129**	**3.125**	**3.121**	**3.117**

			W2023	B2023 (h)	B2023	B 2024	B2025	B2026	B2027
MGR Totaal	Baten	Arbeidsparticipatie	22.471	23.375	25.071	25.175	23.896	24.127	24.423
		Overhead	17.790	17.790	20.805	21.870	22.129	22.242	22.354
		Begeleide participatie	46.825	46.825	0	0	0	0	0
		WSW en beschut werk	0	0	50.251	49.865	46.883	43.151	39.341
		Inkomensregelingen	5.320	4.849	6.106	6.106	6.106	6.106	6.106
	Totaal Baten		**92.406**	**92.838**	**102.233**	**103.017**	**99.015**	**95.626**	**92.225**
	Lasten	Arbeidsparticipatie	18.433	18.895	19.914	20.235	18.956	19.287	19.584
		Overhead	16.656	16.656	19.736	20.682	20.941	21.054	21.166
		Begeleide participatie	44.196	44.196	0	0	0	0	0
		WSW en beschut werk	0	0	47.182	46.582	43.752	40.021	36.210
		Inkomensregelingen	4.377	4.377	5.634	5.162	5.162	5.162	5.162
		Overhead MGR	8.745	8.715	9.766	10.355	10.202	10.102	10.102
	Totaal Lasten		**92.406**	**92.838**	**102.233**	**103.017**	**99.015**	**95.626**	**92.225**

Naast de financiële overzichten van de onderdelen van de MGR geven we ook de doorbelasting tussen de onderdelen weer. Dit is nodig om per onderdeel alle kosten en opbrengsten weer te geven, die de basis zijn voor de afrekening van het desbetreffende onderdeel. Dit heeft een baten en lasten verhogend effect. Op MGR niveau elimineren wij dit conform de BBV voorschriften.

Bestuursondersteuning (BO)

Doorbelasting van bestuurskosten naar de Overhead MGR van WerkBedrijf (WBRN) en ICT Rijk van Nijmegen (iRvN).

WerkBedrijf (WBRN)

Bij de begeleide participatie vinden er een aantal doorbelastingen plaats. De huisvestingslasten van de Boekweitweg (opbrengsten Vastgoed, programmalasten SW), de detacheringsopbrengst van de SW-medewerkers die voor de MGR zelf worden ingezet (opbrengst SW, kosten overhead MGR WBRN) en de opbrengst voor de praktijkdiagnose (opbrengst SW, programmalasten WERK).

ICT Rijk van Nijmegen (iRvN)

De dienstverlening welke het onderdeel Automatisering van iRvN voor het Werkbedrijf verricht wordt doorbelast. Deze inkomsten staan bij iRvN onder het Taakveld Overhead. De lasten vallen bij WBRN onder Overhead MGR. Verder beheert iRvN de applicaties voor de informatievoorziening van het onderdeel WERK. Deze kosten komen in de programmalasten van WERK.

Bijlage 11 **Risico per gemeente**

Gemeente 2024 Bedragen in € 1.000	**Inwoners aantal**	**Verdeelsleutel o.b.v. Inwondersaantal**	**Risico per gemeente**
Nijmegen	182.000	55%	2.000
Wijchen	41.522	13%	456
Berg en Dal	35.320	11%	388
Beuningen	26.568	8%	292
Druten	19.518	6%	215
Heumen	16.795	5%	185
Mook en Middelaar	7.998	2%	88
Subtotaal	**329.721**	**100%**	**3.624**

Bijlage 12 **Geprognotiseerde Balans 2022-2027**

Met ingang van 2017 is het wettelijk verplicht om (meerjarig) een geprognotiseerde balans op te nemen in de begroting. Uitgangssituatie is de balans per 31 december 2021 conform de vastgestelde Jaarstukken 2021. De geraamde mutaties voor de diverse activa- en passivaposten worden hierop gecorrigeerd. Tevens laten we de ontwikkeling van de belangrijkste kengetallen zien.

Bedragen in € 1.000	R2022	B2023	B2023W	B2024	B2025	B2026	B2027
Activa							
1.1 Materiele vaste activa	7.582	8.331	10.578	9.841	9.462	9.082	8.542
1.1.2 Immateriele vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
1.1.3 Financiele vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
Vaste Activa	**7.582**	**8.331**	**10.578**	**9.841**	**9.462**	**9.082**	**8.542**
1.2 Vorderingen	20.094	26.342	25.592	24.132	22.099	21.305	21.155
1.3 Liquide middelen	266	200	600	350	300	200	250
1.4 Overlopende activa	1.561	1.677	1.557	1.420	1.430	1.500	1.350
1.5 onderhanden werk	162	0	0	0	0	0	0
Vlottende activa	22.083	28.219	27.749	25.902	23.829	23.005	22.755
Totaal activa	**29.665**	**36.550**	**38.327**	**35.743**	**33.291**	**32.087**	**31.297**

Passiva	**R2022**	**B2023**	**B2023W**	**B2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
2 Vaste passiva	0	0	0	0	0	0	0
2.1 Eigen vermogen	0	0	0	0	0	0	0
2.2 Voorzieningen	920	183	523	443	99	0	0
2.3 Vaste schulden 1 jaar of langer	7.806	8.695	8.436	8.018	8.060	7.938	7.778
Vaste passiva	**8.726**	**8.878**	**8.959**	**8.461**	**8.159**	**7.938**	**7.778**
2.4 Vlottende passiva	0	0	0	0	0	0	0
2.5 Vaste schulden korter dan 1 jaar	8.519	13.999	14.725	12.725	12.075	11.575	11.125
2.6 overlopende passiva	12.419	13.673	14.643	14.557	13.057	12.574	12.394
Totaal vooruit ontvangen bedragen	**20.938**	**27.672**	**29.368**	**27.282**	**25.132**	**24.149**	**23.519**
Totaal passiva	**29.665**	**36.550**	**38.327**	**35.743**	**33.291**	**32.087**	**31.297**

Kengetallen	**R2022**	**B2023**	**B2023W**	**B2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Netto schuldquote	7,4%	8,8%	9,8%	9,1%	9,5%	9,5%	9,3%
Netto schuldquote gecorrigeerd voor alle verstrekte leningen	7,4%	8,8%	9,8%	9,1%	9,5%	9,5%	9,3%
Solvabiliteitsratio	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Liquiditeit	1,1	1,0	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0
Totaal baten begroot	**92.366**	**92.406**	**102.233**	**103.017**	**99.015**	**95.626**	**92.225**

Bijlage 13 **Incidentele baten en lasten**

Toelichting

In de gemeentewet is opgenomen dat de begroting en het financieel meerjarenperspectief 'structureel en reëel in evenwicht' dienen te zijn. Hiermee wordt door de wetgever beoogd dat een gemeenschappelijke regeling structurele lasten moeten dekken met structurele baten. Om inzicht in de structurele en incidentele lasten en baten te geven, maakt het onderstaande overzicht deel uit van de begroting.

Het onderscheid tussen incidenteel en structureel is niet altijd even helder. De commissie BBV heeft daarom in een notitie dit onderscheid meer ingekaderd. Daarnaast hebben de gezamenlijke provincies een handrieking geschreven over dit onderwerp. De richtlijn is dat, als de tijdelijke baten en/of lasten zich gedurende maximaal drie jaar voordoen, het gaat om 'eenmalige zaken'. Voor dotaties en onttrekkingen aan reserves en voorzieningen wordt in beginsel gesteld dat deze incidenteel van aard zijn. Onderstaand een nadere verheldering:

- Incidentele baten en lasten zijn baten en lasten die onder ongewijzigd beleid en omstandigheden voor maximaal drie jaar vaststaan. Rijksbijdragen, subsidies en projecten die langer dan 3 jaar lopen, maar waar vooraf van bekend is dat die bijdrage, subsidie of het project op termijn stopt, worden als incidenteel beschouwd.
- Toevoegingen en onttrekking aan reserves en voorzieningen worden altijd als incidenteel beschouwd.
- Indien bestaand structureel beleid, niet zijnde een tijdelijke geldstroom, binnen drie jaar een wijziging ondergaat dan worden de daarmee samenhangende baten en lasten in het begrotingsjaar niet als incidenteel aangemerkt.

Wij gaan als volgt met de incidentele baten en lasten om:

1. In het overzicht incidentele baten en lasten dat in de begroting en jaarrekening op grond van het BBV dient te worden opgenomen worden incidentele baten en lasten gespecificeerd vanaf € 50.000. Incidentele baten en lasten kleiner dan € 50.000 worden als 'overige' per programma opgenomen. Dit grensbedrag geldt niet voor incidentele baten en lasten als gevolg van dotaties en onttrekkingen aan de reserves, deze worden altijd apart opgenomen.
2. Het Dagelijks Bestuur presenteert behalve het overzicht incidentele baten en lasten in de begroting ook het overzicht structureel begrotingssaldo.

Werk

Door de ontstane coronacrisis hebben extra middelen ontvangen om de gevolgen van de crisis op de arbeidsmarkt te kunnen aanpakken. Deze middelen ter grootte van € 1,1 miljoen zetten we de komende drie jaar in om de risico's bij de uitvoering van CAO aan de slag te dempen. Daarnaast lopen er een aantal tijdelijke projecten zoals IPS, POW en RMT. Deze regelingen hebben een tijdelijk karakter. In 2022 is € 1,6 besteed. Ten slotte doteren we per saldo aan de voorziening strategische personeelsplaning in het kader van werk naar werk trajecten en doteren we aan de voorziening dubieuze debiteuren.

Automatisering en Applicatiebeheer

De toelichting op automatisering en applicatiebeheer nemen we samen omdat deze vergelijkbaar is. De incidentele baten en lasten betreft de plusproducten. Dit betreft de specifiek met gemeenten overeengekomen aanvullende dienstverlening in enig jaar. De voor deze dienstverlening gemaakte kosten worden één op één doorbelast aan de gemeente waaraan de dienstverlening geleverd wordt. Voor 2022 betreft het deels de extra inzet van personeel en de inzet van een aantal aanvullende producten zoals TopDesk, Oracle en Visio. Daarnaast doteren we per saldo aan de voorziening strategische personeelsplanning in het kader van werk naar werk trajecten.

Bedragen in € 1.000			B 2022	R 2022	B 2023	B 2024	B 2025	B 2026
Structurele baten en lasten								
Saldo baten en lasten			0	0	0	0	0	0
Toevoegingen reserves - voorzieningen			0	741	0	0	0	0
Ontrekkingen reserves - voorzieningen			-191	0	-264	-180	-344	-99
Begrotingssaldo na bestemming			-191	741	-264	-180	-344	-99
Waarvan incidentele baten			3.223	4.207	5.651	2.476	3.338	1.391
Waarvan incidentele lasten			-3.032	-4.948	-5.387	-2.296	-2.994	-1.292
Structureel begrotingssaldo			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

Programma			**R2022**	**B2023W**	**B2024**	**B2025**	**B2026**	**B2027**
Werk	Exploitatie	Baten	1.763	2.611	4.806	1.590	2.452	505
		Lasten	-1.672	-3.252	-4.742	-1.510	-2.108	-406
	Reserves - voorzieningen	Baten	0	641	-	-	-	-
		Lasten	-91	-	-64	-80	-344	-99
Totaal Werk			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Automatisering	Exploitatie	Baten	671	626	348	365	365	365
		Lasten	-671	-626	-348	-365	-365	-365
	Reserves - voorzieningen	Baten	0	0	0	0	0	0
		Lasten	0	0	0	0	0	0
Totaal Automatisering			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Applicatiebeheer	Exploitatie	Baten	789	970	497	521	521	521
		Lasten	-689	-1.070	-297	-421	-521	-521
	Reserves - voorzieningen	Baten	0	100	0	0	0	0
		Lasten	-100	0	-200	-100	0	0
Totaal Applicatiebeheer			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Saldo			**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**

REGIO
RIJK VAN
NIJMEGEN

© MGR Rijk van Nijmegen, maart 2023.

Opmaak: zingrafischontwerp.nl. Fotografie: de verBeelding.